

2025

**Assemblea
dei Soci**

Documenti

relativi ai punti in discussione
all'ordine del giorno

Assemblea dei Soci

17 maggio 2025

Documenti

relativi ai punti in discussione all'ordine del giorno

Convocazione Assemblea dei Soci 2025	2
DOCUMENTI	
RELATIVI AI PUNTI IN DISCUSSIONE ALL'ORDINE DEL GIORNO	5
Punto 2	
Presentazione del Bilancio di esercizio al 31.12.2024	7
Punto 3	
Rendicontazione di sostenibilità ex D.lgs n. 125 del 06/09/2024 alla società Deloitte & Touche Spa	17
Punto 4	
Documento sulle Politiche e Prassi di remunerazione di Gruppo	23
Punto 5	
Nomina dei componenti il Consiglio di Amministrazione	73
Punto 6	
Determinazione del compenso spettante ai componenti il Consiglio di Amministrazione	139
Punto 7	
Nomina dei componenti Il Collegio Sindacale	143
Punto 8	
Determinazione del compenso spettante ai componenti del Collegio Sindacale	153
Punto 9	
Nomina dei componenti Il Collegio dei Probiviri	157

Banca Popolare Etica S.c.p.a.
 Sede legale e Direzione Generale in Via Niccolò Tommaseo, 7
 35131 – Padova (PD), Italia
 Numero iscrizione Albo delle banche 5399
 Numero iscrizione Albo dei gruppi bancari 5018
 Partita IVA 01029710280

Convocazione Assemblea dei Soci 2025

Integrazione, rettifica e sostituzione dell'avviso di convocazione pubblicato in data 11 aprile 2025

Il presente avviso di convocazione dell'Assemblea Ordinaria di Banca Popolare Etica s.c.p.a. (di seguito, anche, la "Banca") integra, rettifica e sostituisce l'avviso di convocazione della medesima Assemblea Ordinaria chiamata, in prima convocazione, per il giorno 30 aprile 2025 e, occorrendo, in seconda convocazione per il giorno 17 maggio 2025, avviso di convocazione pubblicato presso i quotidiani "E! País" e "La Repubblica" nonché nel sito internet della Banca nel giorno 11 aprile 2025. Il presente avviso di convocazione viene pubblicato, con gli effetti appena indicati, a seguito della esigenza, in particolare, di dare più chiara evidenza del diritto dei soci circa il modo di esercizio del loro diritto di voto. Essi, infatti, in aggiunta a tutte le modalità per l'esercizio del diritto di voto sono pure legittimati, in conformità allo Statuto Sociale della Banca (di seguito, anche, "Statuto Sociale"), a votare *anche per corrispondenza*.

Di seguito è riportato il testo dell'avviso di convocazione con evidenza delle parti integrate e rettifiche.

AVVISO DI CONVOCAZIONE DELL'ASSEMBLEA ORDINARIA

È convocata l'Assemblea Ordinaria dei Soci della Banca Popolare Etica s.c.p.a. che si terrà in prima convocazione il giorno 30 aprile 2025 alle ore 9:30, presso la sede sociale di Banca Popolare Etica s.c.p.a. in Padova, via Tommaseo 7, e in seconda convocazione il giorno 17 maggio 2025 alle ore 10:00 a Bologna, in Italia, presso il Teatro delle Celebrazioni in via Saragozza 234, a Madrid, in Spagna, presso l'espacio Pablo VI in P.º de Juan XXIII, 3, **con possibilità di esprimere il voto in presenza**, attraverso mezzi di telecomunicazione a distanza, accessibili sul sito <https://assemblea.bancaetica.it/>, previo accertamento della identità dei soggetti cui spetta il diritto di voto e **per corrispondenza secondo le modalità di seguito precisate**.

L'Assemblea Ordinaria dei Soci della Banca Popolare Etica s.c.p.a. è chiamata a deliberare sul seguente Ordine del Giorno:

1. Comunicazioni della Presidente;
2. Presentazione del Bilancio di esercizio al 31/12/2024: relazione del Consiglio di Amministrazione sulla gestione, relazione della Società di Revisione, relazione del Collegio Sindacale, comunicazione sulle operazioni con le parti correlate, relazione annuale del Comitato Etico, delibere inerenti e conseguenti; proposta di ripartizione dell'utile, delibere inerenti e conseguenti; presentazione del Bilancio consolidato al 31/12/2024;
3. Rendicontazione di sostenibilità ex D.lgs n. 125 del 06/09/2024 alla società Deloitte & Touche Spa: informativa su attestazione di rendicontazione di sostenibilità ex D.lgs n.125 del 06/09/2024 alla società Deloitte & Touche Spa per il 2024; incarico per l'attestazione di rendicontazione di sostenibilità ex D.lgs n.125 del 06/09/2024 alla società Deloitte & Touche Spa per il 2025 e il 2026, delibere inerenti e conseguenti;
4. Approvazione del Documento sulle Politiche e Prassi di remunerazione di Gruppo, a favore delle persone del Consiglio di Amministrazione, persone dipendenti o collaboratrici non legate alla società da rapporti di lavoro subordinato;
5. Nomina dei componenti il Consiglio di Amministrazione;
6. Determinazione del compenso spettante ai componenti il Consiglio di Amministrazione;
7. Nomina dei componenti il Collegio sindacale;
8. Determinazione del compenso spettante ai componenti il Collegio Sindacale;
9. Nomina dei componenti il Collegio Provisori;
10. Varie ed eventuali.

Legittimazione all'esercizio del voto

Ai sensi dell'art. 26 dello Statuto Sociale, hanno diritto ad intervenire all'Assemblea ed esercitarvi il diritto di voto, **in conformità al principio ivi statuito per cui ogni socio ha diritto ad un solo voto qualunque sia il numero delle azioni allo stesso intestate**, gli iscritti nel Libro Soci da almeno 90 (novanta) giorni rispetto alla prima convocazione, ovvero fino al 30 gennaio 2025.

Fermo quanto previsto dal Regolamento Assemblare Banca Popolare Etica in merito alla legittimazione all'intervento in Assemblea e alla verifica di tale legittimazione, i soci, che hanno provveduto a depositare le azioni presso un intermediario abilitato ed eventualmente per suo tramite presso altro depositario, potranno intervenire previa esibizione della relativa comunicazione rilasciata dal suddetto intermediario.

Voto in presenza e per delega

Le persone socie che partecipano in presenza presso la sede assembleare di **Padova, in corrispondenza della prima convocazione (mercoledì 30 aprile 2025)**, Bologna e Madrid, **in corrispondenza della seconda convocazione (sabato 17 maggio 2025)**, sono invitate a registrarsi sul sito <https://assemblea.bancaetica.it/> per permettere la predisposizione di procedure e ambienti.

Ai sensi dell'art. 26 dello Statuto Sociale e fatto salvo quanto di seguito precisato, ciascuna persona socia presente fisicamente in Assemblea in proprio o come rappresentante di altro ente può esercitare, in proprio e per delega, fino a 10 (dieci) voti, oltre al suo e ai casi di rappresentanza legale.

La delega, firmata in originale dal delegante, dovrà essere accompagnata, a pena di invalidità, dalla fotocopia di un documento di identità in corso di validità di quest'ultimo. Nel caso di soci diversi da persone fisiche la delega, firmata in originale dal legale rappresentante dell'ente delegante, dovrà essere accompagnata oltre che da copia di un documento di identità in corso di validità **del legale rappresentante**, anche dall'autocertificazione dell'organizzazione resa a norma delle disposizioni di cui all'art. 46 D.P.R. 28-12-2000, n. 445, **nella quale si attesta** la qualità di legale rappresentante, ovvero opportuna documentazione attestante la legale rappresentanza.

Voto anticipato e online

Ai sensi dell'art. 25 dello Statuto Sociale il voto potrà essere espresso anche in modo anticipato e online. La persona socia che desidera avvalersi del voto anticipato e online dovrà registrarsi e identificarsi attraverso il sito <https://assemblea.bancaetica.it/> nei seguenti giorni e orari: (i) in corrispondenza della

prima convocazione (mercoledì 30 aprile 2025), nei giorni di giovedì 24 aprile, lunedì 28 aprile e martedì 29 aprile, in ciascuno di questi giorni, dalle ore 10:00 alle ore 15:00; (ii) in corrispondenza della seconda convocazione (sabato 17 maggio 2025), da mercoledì 7 maggio 2025 a partire dalle ore 12.00 sino a giovedì 15 maggio 2025 fino alle ore 13.00.

All'esito di corretta registrazione e identificazione, il socio è legittimato a esercitare il proprio voto in modo anticipato e online: (a) in corrispondenza della prima convocazione (mercoledì 30 aprile 2025), nei giorni di giovedì 24 aprile, lunedì 28 aprile e martedì 29 aprile e, in ciascuno di questi giorni, dalle ore 10:00 alle ore 15:00, e il giorno mercoledì 30 aprile 2025 fino al momento di chiusura della singola votazione sul punto all'ordine del giorno nel corso dell'Assemblea, secondo le indicazioni della persona Presidente; (b) in corrispondenza della seconda convocazione (sabato 17 maggio 2025), da mercoledì 7 maggio 2025 a partire dalle ore 12.00 sino a sabato 17 maggio 2025 fino al momento di chiusura della singola votazione sul punto all'ordine del giorno nel corso dell'Assemblea, secondo le indicazioni della persona Presidente.

La persona socia potrà votare, anche in momenti differenti, i vari punti posti all'ordine del giorno purché entro il momento di chiusura della singola votazione.

Qualora la persona socia intendesse modificare il proprio voto potrà accedere nuovamente all'area riservata di registrazione e voto presente nel sito <https://assemblea.bancaetica.it/> entro ciascun termine finale previsto in corrispondenza della prima convocazione (termine finale per votazione in Assemblea Ordinaria di prima convocazione: mercoledì 30 aprile 2025) e della seconda convocazione (termine finale per votazione in Assemblea Ordinaria di seconda convocazione: sabato 17 maggio 2025).

Voto per corrispondenza

Ai sensi dell'art. 25 dello Statuto Sociale, è consentito il voto per corrispondenza. L'esercizio del voto per corrispondenza è alternativo all'esercizio del voto secondo qualsiasi altra modalità prevista nello Statuto Sociale e nel presente avviso di convocazione. Tale modalità di voto deve essere esercitata direttamente dal titolare delle azioni, salvi i casi di rappresentanza legale, attraverso l'utilizzo della scheda di voto dedicata che va richiesta via mail a: assembleasoci@bancaetica.com. La scheda di voto compilata in ogni sua parte, sottoscritta con firma leggibile e accompagnata da copia del documento di identità in corso di validità deve (i) essere inviata con un mezzo che identifichi in modo oggettivo la data di ricevimento e (ii) pervenire, in corrispondenza della prima convocazione (mercoledì 30 aprile 2025), entro e non oltre lunedì 28 aprile 2025; (iii) in corrispondenza della seconda convocazione (sabato 17 maggio 2025), entro e non oltre mercoledì 14 maggio 2025. La scheda di voto compilata e sottoscritta secondo quanto poco sopra

precisato deve essere inviata in busta chiusa ai seguenti indirizzi:

- Banca popolare Etica scpa Ufficio Affari Generali, Via Tommaseo, 7 - 35131 Padova – Italia
- Banca popolare Etica scpa - sucursal, Calle Santa Maria, 9 - 48005 Bilbao – España.

L'esercizio del voto per corrispondenza legittima comunque il socio a partecipare all'Assemblea Ordinaria sia in presenza sia per il tramite di mezzi di comunicazione a distanza, previa identificazione e registrazione in conformità alle modalità indicate rispettivamente nei paragrafi che precedono e denominati "Voto in presenza e per delega" e "Voto anticipato e online". Agli effetti di legge la scheda di voto contiene per esteso le deliberazioni proposte per ciascuno dei punti all'ordine del giorno, di cui al presente avviso di convocazione.

Modalità di intervento e quesiti assembleari

I soggetti legittimati al voto possono chiedere di intervenire direttamente in Assemblea sui punti all'ordine del giorno.

I soggetti legittimati al voto possono porre domande prima dell'Assemblea sui punti all'ordine del giorno al fine di consentire l'esercizio del voto in modo informato e consapevole. I quesiti assembleari possono essere inviati, **in corrispondenza della prima convocazione (mercoledì 30 aprile 2025), entro martedì 22 aprile 2025, mentre in**

corrispondenza della seconda convocazione (sabato 17 maggio 2025), entro lunedì 12 maggio 2025. I quesiti assembleari devono essere inviati a mezzo posta elettronica all'indirizzo PEC quesitiassembleari@pec.bancaetica.it. I quesiti posti con questa modalità sono considerati come intervento ufficiale. Quesiti e risposte saranno riportati nel verbale dell'Assemblea.

Aspetti organizzativi

Per informazioni relative all'Assemblea, alle modalità di esercizio dei diritti di partecipazione, di voto e di intervento, e alle modalità per porre quesiti prima dell'Assemblea, è possibile consultare il sito <https://www.bancaetica.it/meeting/assemblea-dei-soci-2025/> e chiedere informazioni all'ufficio Affari Generali all'indirizzo e-mail assembleasoci@bancaetica.com o al telefono:

numero Italia: +39 049 73 99 749

numero Spagna: +34 663610316

nei seguenti orari 9:00-13:30/14:30-17:00.

Presso la sede legale e presso la succursale di Bilbao è depositata, e a disposizione dei soci che volessero prenderne visione, la documentazione oggetto delle delibere dell'ordine del giorno dell'Assemblea e quella prevista dalle vigenti norme.

Padova, **14 aprile 2025**
Per il Consiglio di Amministrazione
La Presidente - Anna Fasano

Documenti

**relativi ai punti in discussione
all'ordine del giorno**

Presentazione
del Bilancio di esercizio
al 31.12.2024

PUNTO 2

Comunicazione sulle operazioni con le parti correlate

In attuazione di quanto previsto dall'art. 2391-bis del Codice Civile, nonché della Circolare Banca d'Italia n. 285 del 17 dicembre 2013, il Consiglio di Amministrazione della Banca:

- nel corso del 2024, ha avviato il lavoro di revisione e aggiornamento del Regolamento di Gestione delle Operazioni con Soggetti Collegati e del Regolamento del Comitato Parti Correlate, che sono stati approvati dal Consiglio di Amministrazione nel corso del 2025, con il parere favorevole del Comitato Parti Correlate e del Collegio Sindacale in carica;
- nella adunanza del 30 maggio 2022, tenuto conto delle caratteristiche e competenze richieste da normativa, interna ed esterna, dichiarate ed espresse dalle persone componenti, ha nominato

come componenti effettivi del Comitato Parti Correlate, a seguito del rinnovo degli organi sociali avvenuto nel corso dell'Assemblea dei Soci del 14 maggio 2022 i consiglieri: Stefano Granata, Alberto Puyo, Marina Galati, e come componente supplente la consigliera Sonia Cantoni. Il Consiglio di Amministrazione ha altresì nominato Presidente del Comitato Parti Correlate il consigliere Stefano Granata;

Il Regolamento di gestione delle operazioni con Parti Correlate e le Regole di funzionamento del Comitato Parti Correlate sono disponibili nel sito www.bancaetica.it.

La Nota Integrativa del bilancio di esercizio al 31 dicembre 2024, nella parte H, illustra le operazioni con Parti Correlate dell'esercizio 2024.

PUNTO 2

Relazione Annuale del Comitato Etico

1. Premessa

È una forma di assoluta viltà prendere le cose come sono per lasciarle come stanno.

*Ernst Bloch,
Il Principio Speranza*

Es una fórmula de toda vileza tomar las cosas como son para dejarlas como están.

*Ernst Bloch,
El Principio Esperanza*

Il Comitato Etico ha lavorato intensamente dopo l'Assemblea del maggio 2024. Oltre alle riunioni che si tengono con la consueta regolarità, abbiamo intensificato i nostri sforzi per essere presenti nei contesti in cui si respira la vita della Banca, a partire dagli spazi in cui emergono i sentimenti e le aspirazioni dei soci, dei portatori di valore, dei dipendenti e dei partner di riferimento. In questo modo, speriamo di aver risposto alla richiesta che ci è

stata fatta al momento della nostra elezione di essere più vicini alla vita della Banca e alle sue strutture partecipative. L'intensificazione di questa presenza ci ha permesso di verificare e sentire le sensibilità, le preoccupazioni ma anche l'orgoglio per l'impatto positivo della finanza etica, che hanno alimentato il nostro lavoro negli ultimi dodici mesi.

Fortunatamente non abbiamo ricevuto molte richieste di parere su questioni controverse, come si vedrà di seguito. Considerata la preoccupazione per il benessere degli animali e le ricerche e le discussioni che si sono svolte sull'argomento, ci è sembrato opportuno suggerire la definizione di una politica di gruppo per stabilire criteri che guidino l'attività su questo tema. Due specifiche attività del Comitato, infatti, hanno preso in considerazione questioni legate alla sperimentazione medica sugli animali, strettamente connesse al benessere degli animali, ribadendo così la necessità di definire una politica di gruppo su questo tema. Tutte le richieste che abbiamo ricevuto sono state trattate con la massima attenzione e in modo collegiale, e questo si è riflesso nelle relazioni messe a disposizione della banca e dei suoi organi interni. Consideriamo un segno di buona salute organizzativa il fatto che le attività bancarie, nel loro normale funzionamento, siano talmente ben strutturate da generare poche situazioni di conflitto etico. Questo è anche indice del fatto che la prospettiva etica della Banca viene curata in tutte le sedi e livelli dell'organizzazione, ciascuna al livello che le compete.

Abbiamo comunque continuato a mantenere uno sguardo attento e a scambiare idee e opinioni su problematiche attuali che richiedono una riflessione permanente. È evidente che i conflitti in corso,

come quelli in Ucraina e a Gaza, sono un tema molto importante sia dal punto di vista umanitario che economico-finanziario, visto che i governi e le istituzioni europee stanno aumentando in modo grave le spese militari e i finanziamenti all'industria bellica. Riteniamo estremamente preoccupanti le richieste all'UE di includere gli investimenti nel settore della difesa fra quelli sostenibili. È importante prestare molta attenzione a questi sviluppi per mantenere ferma, invece, la posizione del Gruppo Banca Etica che rifiuta i finanziamenti all'industria della difesa in tutte le sue forme.

Il Comitato Etico ha partecipato al processo di elaborazione del nuovo Piano Strategico 2025-2028, portando il proprio contributo alla definizione degli orientamenti indicati del documento finale.

Infine, abbiamo continuato a sviluppare due attività in cui già era coinvolto il precedente Comitato Etico con uffici e organi della Banca: il coinvolgimento nei seminari sui beni comuni urbani, che ci ha permesso di riflettere su come integrare questa realtà nella strategia bancaria, e la partecipazione alla produzione del Rating Zero Armi.

2. Pareri espressi dal CE su richiesta dei soci e/o degli operativi della Banca Benessere Animale

Il Comitato Etico ha risposto alla richiesta di un socio in merito al tema del benessere animale, dopo aver esaminato la risposta in assemblea della Presidente Anna Fasano in cui riportava le pratiche e azioni che il Gruppo ha già messo in atto nel corso degli anni. Considerato che, oltre a quanto scritto dalla Presidente, attualmente Etica Sgr affronta il tema del benessere animale nei suoi Criteri ambientali, sociali e di governance per l'analisi delle società dei fondi di investimento della linea valori responsabili, il Comitato ha proposto di integrare tutte le iniziative in corso in una policy aziendale sul benessere animale. Tale proposta dovrebbe integrare le definizioni di benessere animale e la proposta di policy aziendale di Animal Equality Italia e CIWF Italia, condivise dal Comitato. L'invito alla Banca è stato di adottare una politica chiara, capace di mettere a sistema le

esperienze esistenti e di declinarle in modo coerente all'interno delle proprie attività.

Sperimentazione Animale

La filiale di Padova ha richiesto un parere riguardo un finanziamento a un noto centro di ricerca oncologica pediatrica che utilizza animali nella sua attività scientifica (zebrafish e topi). Tale attività era in apparente conflitto con la policy del credito della Banca, che esclude esplicitamente attività di ricerca che coinvolgano esperimenti su animali, ma la valenza sociale del lavoro svolto dall'ente in questione era particolarmente rilevante. Il Comitato Etico ha ritenuto necessario un approfondimento, dato che la proposta di policy sul benessere animale non considera esplicitamente la sperimentazione medica. Dopo una disamina approfondita, il Comitato ha concluso che non ci sono le condizioni per escludere a priori l'uso di animali nella sperimentazione farmaceutica. Tuttavia, il Comitato suggerisce al gruppo di valutare l'opportunità di definire criteri più trasparenti e rigorosi, in linea con le normative europee in evoluzione.

Pubblicità di Satispay

Un socio ha sollevato la questione della pubblicità di Satispay sul sito di Banca Etica, chiedendo se tale promozione fosse coerente con la policy della Banca sui paradisi fiscali. Il Comitato ha chiarito che la Banca aveva inizialmente sostenuto Satispay come start-up per favorire pagamenti online che evitino le transazioni in contanti, combattano il riciclaggio di denaro e promuovano la trasparenza. L'investimento iniziale è poi stato recuperato vendendo tutte le azioni dell'azienda quando Satispay è cresciuta tanto da attirare altri investitori, che rispondono a logiche diverse da quelle di Banca Etica e non ci danno più garanzie di eticità delle scelte di business. Ciò nonostante, il messaggio di promozione di Satispay è rimasto sul sito della Banca per informare i clienti - soprattutto i più giovani, molto interessati a queste opzioni - della possibilità di scaricare la app con un codice promozionale di Banca Etica, opzione offerta gratuitamente da Satispay anche a tantissimi esercizi commerciali. È stato evidenziato infine che l'uso dei servizi Satispay rimane una scelta che il singolo può fare se desidera utilizzare una app per i pagamenti diversa da quelle degli altri colossi dell'informatica come Google, ma questo non ha un costo né genera un ricavo per la Banca.

Premialità e la Trasparenza

Il Comitato Etico ha risposto a una lettera dei dipendenti riguardo la diffusione dei dati relativi alle premialità per la performance lavorativa, a seguito della scelta adottata dalla Banca, a partire dal 2024, di non comunicare le informazioni relative a chi - tra gli stessi dipendenti - percepisse premialità e in che misura. In base alla nota dell'Ufficio Risorse Umane, che illustrava e motivava le decisioni sulla divulgazione dei dati, il Comitato ha confermato che la Banca sta rispettando gli impegni di trasparenza

e ribadito alcuni punti centrali per l'assetto valoriale su cui si fonda Banca Etica. La Banca pubblica criteri chiari e trasparenti per l'attribuzione delle premialità, pur proteggendo la privacy dei singoli lavoratori e lavoratrici. In questo contesto, la determinatezza dei criteri non solo garantisce equità, ma contribuisce anche alla creazione di un ambiente di lavoro più giusto e sereno. Riteniamo comunque essenziale che le decisioni riguardanti la tematica oggetto del parere siano assunte dalla Banca mantenendo un dialogo aperto e costante con le persone dipendenti, illustrando con attenzione le ragioni delle scelte maturate in seno alla Direzione. Tale confronto è centrale per assicurare l'adeguata considerazione delle legittime istanze delle persone lavoratrici ed è fondamentale per preservare quel clima di fiducia che è alla base della nostra cultura cooperativa.

3. Aggiornamento sui seminari sui beni comuni e abitare e sul disarmo della finanza

Il percorso sui **Beni Comuni Urbani**, promosso dal Comitato Etico e dall'Ufficio Marketing Strategico di Banca Etica ha approfondito il ruolo della finanza etica nella rigenerazione urbana, nei beni comuni e nell'abitare collaborativo. Il processo è partito da un documento di posizionamento scritto in collaborazione da entrambe le parti, che evidenzia la necessità di definire modelli di accesso, uso e gestione collettivi degli spazi, capaci di contrastare la speculazione immobiliare e promuovere il diritto all'abitare unitamente al più ampio diritto alla città. Banca Etica, in questo quadro, ha ragionato sulla possibilità - e responsabilità - di sviluppare strumenti finanziari idonei a questi fini, basati su criteri partecipativi e di impatto sociale.

Nel primo incontro (Padova e online, 27 giugno 2024) sono state analizzate esperienze di social housing, cooperative abitative, acquisti collettivi non speculativi (es., sul modello del Community Land Trust britannico e del Mietshäuser Syndikat tedesco) e usi civici e collettivi urbani, evidenziando il valore della partecipazione comunitaria e le difficoltà di accesso al credito. Si è discusso del possibile ruolo delle banche nel supporto strategico e finanziario. Il secondo incontro (Bologna, 20 settembre 2024), sulla base delle esperienze previamente analizzate, ha approfondito in modo laboratoriale possibili policy - inclusa la valutazione di impatto - e strumenti finanziari per la promozione del diritto all'abitare e del diritto alla città.

Il percorso ha evidenziato la necessità di integrare il tema dei beni comuni urbani nelle strategie di Banca Etica, rafforzando l'advocacy e sviluppando strumenti finanziari innovativi per supportare modelli abitativi sostenibili e comunitari. Il Comitato Etico si augura

di aver contribuito ad un utile approfondimento di questo ambito tematico, così promettente per il futuro di società più giuste e inclusive.

Il secondo filone tematico che il Comitato Etico ha continuato a seguire è quello relativo al **Disarmo della Finanza**. Due membri del comitato hanno seguito i lavori dell'Osservatorio Banche e Assicurazioni e della Fondazione Finanza Etica, ricevendo costanti aggiornamenti sulla produzione del Rating ZeroArmi per la valutazione dell'esposizione bancaria italiana verso l'industria delle armi. La Presidente del Comitato Etico è intervenuta in diversi eventi pubblici testimoniando l'impegno di Banca Etica per promuovere trasparenza e disimpegno della finanza italiana dal settore dell'industria militare, anche in ambito universitario.

Dal momento in cui il report ZeroArmi è stato reso pubblico, nel febbraio 2025, il Comitato ha apprezzato il rigore del metodo di analisi utilizzato, la rilevanza dei risultati e la mole dei dati ottenuti dalle banche, che hanno collaborato con i ricercatori nella condivisione di informazioni sensibili. Lo scambio con i ricercatori di Fondazione Finanza Etica e Rete Pace e Disarmo ha stimolato all'interno delle banche intervistate una vivace dialettica interna, sul rispetto delle rispettive policy sugli armamenti e sulla possibilità di renderle più stringenti. Già questo ci sembra un impatto rilevante del lavoro fatto, che nell'indagine prefigura una dinamica di cambiamento in senso disarmista della realtà. Certamente questo è solo uno strumento di misurazione, che può essere utilizzato dalle campagne di società civile ma che richiede un forte movimento per la pace per produrre cambiamenti significativi. È di grande stimolo per le associazioni italiane il fatto che Banca Etica abbia partecipato attivamente nell'ultimo anno alla difesa della legge 185/90, anche grazie all'intervento della Presidente Anna Fasano in sede parlamentare, e che abbia prodotto un report come questo che virtualmente si sostituisce alle informazioni che vorremmo ricevere dallo Stato, sulle operazioni delle banche nel comparto armiero.

Per questo, preme molto al Comitato Etico sottolineare che Banca Etica è davvero totalmente disarmata, in nessun modo complice con la produzione e il commercio di armamenti. Il fatto che altre banche socie di Etica Sgr rimangano impegnate, pur quasi tutte con importi limitati, nel business delle armi non implica in alcun modo che Banca Etica sia collusa in questo settore. Piuttosto, tramite Etica Sgr, opera di fatto un trasferimento di fondi dai clienti di banche armate all'unica banca disarmata d'Italia, grazie agli utili che trae dai fondi etici venduti in grande misura dalle altre banche socie della nostra Sgr. Sarà compito del prossimo Consiglio di Amministrazione di Banca Etica decidere se e come modificare l'obiettivo di contaminazione delle altre banche in senso disarmista, perseguito finora con la strategia del dialogo e della collaborazione con alcune in Etica Sgr.

4. Incontri congiunti con il Comitato Etico di Etica Sgr, partendo dal caso Accenture

Nel corso dell'anno 2024 sono ripresi con cadenza regolare gli incontri tra i Comitati Etici della Banca e di Etica Sgr, al fine di condividere analisi su temi di comune interesse e discutere dei rispettivi posizionamenti etici su temi controversi. Questa è stata forse l'attività di maggiore impatto negli ultimi mesi, poiché la convergenza osservata ha prodotto scelte di rilievo nella Sgr, che rispettano la sensibilità degli attivisti della finanza etica. Per tutelare legalmente sé stessa, la Società non dichiara le società escluse dai propri portafogli, ma abbiamo riscontrato che il confronto ha portato a scelte nette da parte del Consiglio di Amministrazione della nostra Società di Gestione del Risparmio.

I temi discussi negli incontri hanno amplificato analisi e sensibilità fortemente presenti nella base sociale di Banca Etica, sia in Spagna che in Italia. Il primo tema discusso approfonditamente su spinta dei soci spagnoli è stata la presenza di Accenture in due fondi etici, nonostante questa società abbia sviluppato la tecnologia di riconoscimento facciale usata sulle frontiere europee e in particolare della Spagna, in siti in cui sono eclatanti le violazioni dei diritti umani nel respingimento dei migranti. Questa società, nonostante sviluppi la maggior parte del proprio business in tecnologie civili come quelle ad usi medici, ha una grave responsabilità per la partecipazione alla costruzione dei muri virtuali della "fortezza Europa" e di altre frontiere come il muro tra USA e Messico. Per questo il rischio reputazionale del suo mantenimento nei fondi etici sarebbe stato troppo alto e la Sgr ha fatto scelte conseguenti, su entrambi i fondi in cui erano presenti i titoli Accenture.

Un secondo tema, affrontato su sollecitazione di ONG italiane, riguardava la possibilità di includere nei fondi etici titoli di aziende che estraggono, processano o trasportano gas. Alcuni anni fa Etica Sgr, nonostante la rigorosa distanza da aziende del settore delle armi, del nucleare, petrolifero o minerario, aveva rivisto la politica di investimento rispetto alle società coinvolte a vario titolo in attività legate al gas naturale. Queste società vengono escluse dagli investimenti dei fondi ad eccezione di quelle che presentino una convincente prospettiva di transizione ecologica. Di questo si è discusso tra i Comitati Etici, convenendo che seppure non sia possibile immaginare in questo momento una transizione ecologica fuori dai combustibili fossili senza il gas, i fondi etici debbano investire in chi alimenta l'alternativa. Una società come SNAM che - secondo alcune delle principali organizzazioni ambientaliste socie di Banca Etica - non ha un piano di investimenti credibile per uscire dal business del gas e puntare sulle rinnovabili, non gode della reputazione necessaria per entrare nei fondi di Etica Sgr.

Il terzo tema che desideriamo condividere in questa relazione, e sul quale il Comitato Etico aveva già espresso un parere nel 2024, ha riguardato le imprese che, direttamente o indirettamente, traggono profitto dall'occupazione israeliana dei Territori Palestinesi. In un anno in cui la Corte Internazionale di Giustizia ha confermato l'illegalità dell'occupazione israeliana in Cisgiordania¹ e ribadito l'obbligo di "astenersi dall'intraprendere rapporti economici o commerciali" e di "impedire relazioni commerciali o di investimento che contribuiscano al mantenimento della situazione illegale creata da Israele nei territori occupati", i Comitati Etici hanno dedicato particolare attenzione a questo tema. Hanno esaminato i database creati dall'ONU e dalla società civile (come la coalizione di ONG <https://dontbuyintooccupation.org/>) per tracciare le società che traggono profitto dall'occupazione israeliana di territori palestinesi e li hanno consegnati agli analisti della Sgr affinché tengano in considerazione queste denunce nella scelta delle aziende da escludere dai fondi etici.

Crediamo che questo confronto sia stato particolarmente importante per veicolare al Consiglio di Amministrazione di Etica Sgr le valutazioni critiche e le sensibilità dei soci di Banca Etica. Pur trattandosi di due società diverse, la banca - in quanto socio di maggioranza della Sgr - deve potersi riconoscere a tutto tondo nelle sue scelte strategiche su temi complessi e controversi. I due Comitati Etici, con i loro mandati parzialmente diversi attribuiti dai rispettivi statuti, hanno sviluppato una sensibilità comune che aiuta ad approfondire tecnicamente e in termini valoriali l'analisi dei dilemmi etici.

5. Conclusioni

Tramite una maggiore partecipazione alla vita sociale della Banca, questo Comitato Etico ha forse potuto interpretare con più chiarezza di altri le istanze dei soci, ma rimane un organismo indipendente, in cui ogni membro risponde alla propria coscienza. Pur senza una spinta dei soci a lavorare su questo tema, ad esempio, continueremo a indagare le implicazioni etiche delle applicazioni dell'intelligenza artificiale nel mondo bancario, in particolare i sistemi di credit scoring che ormai tutte le banche stanno implementando. Si tratta di una questione che richiede una comprensione approfondita del funzionamento degli algoritmi, della tracciabilità della trasparenza dei processi decisionali, del controllo su questi processi oltre che dell'impatto ambientale

e sociale associato al loro utilizzo. Ci aspetta un compito di discernimento molto importante, visto che questi sistemi si stanno progressivamente implementando nel nostro settore.

Lavoriamo per la finanza etica in un mondo in cui il capitalismo aggressivo ed ecocida svela le sue carte apertamente, senza vergogna, senza pietà per le vittime né visione per questo pianeta. L'assurdità di questo momento storico, in cui da un giorno all'altro l'amministrazione Trump può togliere gli aiuti umanitari a oltre un miliardo di persone, richiede una grande coerenza e lucidità da parte nostra. Inoltre, mentre scriviamo questa relazione, a fine febbraio 2025, la Commissione europea ha adottato un nuovo pacchetto di proposte per semplificare le norme dell'UE, stimolare la competitività e liberare capacità di investimento aggiuntiva. Peccato che questo pacchetto Omnibus sulla sostenibilità sia un'iniziativa di deregolamentazione radicale che prende di mira la Direttiva sulla Due Diligence in materia di Sostenibilità aziendale (CSDDD), la Direttiva sulla Rendicontazione di Sostenibilità Aziendale (CSRD) e il Regolamento sulla Tassonomia. La Commissione Europea intende smantellare gli elementi chiave delle norme che chiedevano alle grandi aziende di prevenire violazioni dei diritti umani e danni ambientali e di ridurre le emissioni. La finanza etica deve guidare culturalmente la resistenza a questo pesante arretramento istituzionale.

I giovani ci guardano e non accettano troppi compromessi con il mondo della finanza tradizionale. Vogliono trasparenza e chiarezza di posizioni, apprezzano la radicalità. Per questi giovani, come per tutte le persone socie, vogliamo che Banca Etica non sia solo più efficiente e più capace di crescere, ma anche estremamente coerente con il suo messaggio di pace, ecologia e solidarietà. Il Comitato Etico valuta che si stia lavorando bene in questa direzione. Ora è il momento per prenderne atto, comunicarlo in modo sempre più chiaro all'esterno e accompagnare la Banca verso una nuova leadership, che siamo certi proseguirà su questa strada. Ringraziamo Anna Fasano per il suo limpido e incessante impegno per la coesione e il rafforzamento della base sociale di Banca Etica, a partire da un più convinto protagonismo della sua componente femminile. Se questo e il precedente Comitato Etico non hanno lavorato su un tema importante come la questione di genere nella finanza è solo perché la leadership di Banca Etica lo ha fatto in modo eccellente in questi anni. Grazie e buon lavoro alla Presidenza che verrà, continuiamo a costruire su basi solide.

¹ Advisory Opinion on legal consequences arising from the policies and practices of Israel in the Occupied Palestinian Territory, including East Jerusalem, 19 July 2024, <https://www.icj-cij.org/sites/default/files/case-related/186/186-20240719-adv-01-00-en.pdf>.

PUNTO 2

Relazione Annuale **del Collegio dei Probiviri**

Il Collegio Probiviri/e nell'anno 2024 ha mantenuto un ruolo attivo e propositivo nel rapporto con i diversi livelli partecipativi della Banca, nel dettaglio:

- Per quanto riguarda i Coordinamenti d'Area, il Collegio ha partecipato alle riunioni ad hoc svolti in Italia ed in Spagna. La nostra presenza è servita ad illustrare il lavoro svolto a metà mandato, per spiegare il nostro compito e ruolo, chiarire dubbi ed a prendere consapevolezza diretta della vita sociale della nostra cooperativa, a tali incontri abbiamo chiesto la presenza anche dei componenti supplenti nelle proprie area di provenienza.
- Abbiamo inoltre frequentato il corso di formazione organizzato sul Social Impact e partecipato insieme ai Portatori di Valore ai dialoghi organizzati sul Piano Strategico e apprezziamo molto positivamente aver potuto parteciparvi.
- Abbiamo partecipato di persona all'Assemblea Generale Ordinaria tenutasi a Napoli e Valencia, all'Assemblea Generale Straordinaria a Torino e online dalla Spagna.
- In relazione alla modifica del Regolamento Elettorale, è stata effettuata una consultazione

con il Consiglio di Amministrazione sulla possibilità di partecipare al Tavolo Portatori di Valore convocato per il 15 giugno ed è stata inviata una lettera al Tavolo PdV, che ha illustrato il nostro parere sulla necessità ascoltare la base sociale tramite un processo partecipativo, come passo preliminare allo svolgimento dell'assemblea.

- Abbiamo ricevuto una "Richiesta di chiarimento circa la firma autenticata e se al riguardo c'è una consuetudine consolidata all'interno della Banca" da parte di alcuni soci, dato che il nostro organo è deliberante su reclami o controversie che possono insorgere tra Società ed i soci e tra soci medesimi non può quindi prefigurarsi come un organo consultivo od informativo, di conseguenza abbiamo risposto che non era di nostra competenza, suggerendo a chi rivolgersi.
- Nel corso del 2024 il Collegio non ha ricevuto alcuna richiesta in merito a controversie o reclami in oggetto al nostro ruolo.

Il Collegio Probiviri/e
Amato Maria Stella, Hoch Alberto e Salinas Miguel

PUNTO 2

Criteri di destinazione utile a liberalità

Alla luce dell'esperienza degli ultimi anni e degli indirizzi dati alla Fondazione Finanza Etica per la gestione della quota di utile destinato a liberalità, il Consiglio di amministrazione nella riunione del 31 marzo 2025:

- 1) dopo aver raccolto il parere favorevole del Comitato Etico,
- 2) visto il rendiconto della Fondazione Finanza Etica sull'utilizzo delle risorse a liberalità destinate e apprezzata la rendicontazione ai soci realizzata dalla stessa sul proprio sito internet;

ha approvato che:

- 1) la quota di utile 2024 destinata a liberalità/beneficenza verrà affidata alla Fondazione Finanza Etica;
- 2) di questa quota
 - i. il 40% è destinato al sostegno di iniziative dei Portatori di Valore (aree territoriali, soci

di riferimento, soci lavoratori) co-progettate con la Fondazione Finanza Etica e Fundación Finanzas Éticas, incentrate sui progetti cardine del Piano Strategico di Gruppo;

- ii. il 40% è destinato a progetti propri della Fondazione Finanza Etica e della Fundación Finanzas Éticas o da esse individuati;
 - iii. il 20% progetti strategici indicati direttamente dalla Banca quali la formazione di Gruppo
- 3) la Fondazione Finanza Etica d'intesa con la Fundación Finanzas Éticas, per le parti di propria competenza, rendiconta annualmente l'uso di tali risorse al Consiglio di Amministrazione di Banca Etica, in dettaglio, e all'Assemblea dei Soci, in modo sintetico, nel paragrafo del bilancio integrato dedicato alle attività della Fondazione Finanza Etica;
 - 4) le risorse non spese nell'anno corrente saranno riportate a nuovo.

PUNTO 2

Approvazione del bilancio di esercizio al 31.12.2024: delibere inerenti e conseguenti

Votazione 1

Approvazione del Bilancio di esercizio al 31/12/2024.

- le somme a liberalità sono destinate ad alimentare progetti di finanza etica; in questo caso, non direttamente da Banca Etica ma attraverso la Fondazione Finanza Etica;
- la somma destinata a liberalità sul bilancio al 31 dicembre 2024 rientra nei limiti previsti dallo Statuto.

Votazione 2

Approvazione della quota di destinazione dell'utile netto a liberalità pari a 300.000 euro (2,49% dell'utile netto) con conseguente attribuzione della quota restante di utile a:

- Riserva legale per Euro 1.205.171
- Riserva statutaria per Euro 10.546.536

Di seguito riportiamo l'estratto del bilancio integrato relativo al "Progetto di destinazione dell'utile di esercizio".

Progetto di destinazione dell'utile d'esercizio

Care Socie e cari Soci, sottoponiamo ora al Vostro esame ed alla Vostra approvazione il bilancio dell'esercizio 2024, nei suoi elementi patrimoniali ed economici, assieme agli allegati che ne fanno parte integrante. Il Bilancio, che chiude con un utile netto di euro 12.051.707, è stato sottoposto a revisione da DELOITTE & TOUCHE S.p.A., la cui attestazione è allegata agli atti che seguono. In conformità a quanto previsto dalla Legge e dallo Statuto sociale, Vi proponiamo di ripartire l'utile netto come segue:

- euro 1.205.171 a riserva legale (10% dell'utile di esercizio);
- euro 1.205.171 a riserva statutaria (10% dell'utile di esercizio);
- euro 300.000 a liberalità;
- euro 9.341.365 a riserva statutaria

Per quanto riguarda l'ammontare destinato a liberalità, la quantificazione di euro 300.000 è stata determinata tenendo conto che:

- è priorità per la banca mantenere un livello di patrimonializzazione che consenta di sostenere la crescita degli impieghi, quale mission di Banca Etica;

Alla luce dell'esperienza degli ultimi anni e degli indirizzi dati alla Fondazione Finanza Etica per la gestione della quota di utile destinato a liberalità, il Consiglio di amministrazione nella riunione del 31 marzo 2025:

1. dopo aver raccolto il parere **favorevole** del Comitato Etico,
2. visto il rendiconto della Fondazione Finanza Etica sull'utilizzo delle risorse a liberalità destinate e apprezzata la rendicontazione ai soci realizzata dalla stessa sul proprio sito internet;

ha approvato che:

- 1) la quota di utile 2024 destinata a liberalità/beneficenza verrà affidata alla Fondazione Finanza Etica;
- 2) di questa quota
 - i. il 40% è destinato al sostegno di iniziative dei Portatori di Valore (aree territoriali, soci di riferimento, soci lavoratori) co-progettate con la Fondazione Finanza Etica e Fundación Finanzas Éticas, incentrate sui progetti cardine del Piano Strategico di Gruppo;
 - ii. il 40% è destinato a progetti propri della Fondazione Finanza Etica e della Fundación Finanzas Éticas o da esse individuati;
 - iii. il 20% progetti strategici indicati direttamente dalla Banca quali la formazione di Gruppo
- 3) la Fondazione Finanza Etica d'intesa con la Fundación Finanzas Éticas, per le parti di propria competenza, rendiconta annualmente l'uso di tali risorse al Consiglio di Amministrazione di Banca Etica, in dettaglio, e all'Assemblea dei Soci, in modo sintetico, nel paragrafo del bilancio integrato dedicato alle attività della Fondazione Finanza Etica;
- 4) le risorse non spese nell'anno corrente saranno riportate a nuovo.

Care Socie e Cari Soci,

terminata l'esposizione, vi chiediamo formale voto di approvazione del bilancio dell'esercizio 2024, della relazione sulla gestione e dei documenti ad essi allegati, nonché della proposta di riparto dell'utile.

Il Consiglio di Amministrazione

***Rendicontazione
di sostenibilità***
ex D.lgs n. 125
del 06/09/2024 alla società
Deloitte & Touche Spa

PUNTO 3

Rendicontazione di sostenibilità ex D.lgs n. 125 del 06/09/2024 alla società Deloitte & Touche Spa

informativa su attestazione di rendicontazione di sostenibilità ex D.lgs n. 125 del 06/09/2024 alla società Deloitte & Touche Spa per il 2024; incarico per l'attestazione di rendicontazione di sostenibilità ex D.lgs n.125 del 06/09/2024 alla società Deloitte & Touche Spa per il 2025 e il 2026, delibere inerenti e conseguenti

Il D.lgs n. 125/2024, entrato in vigore il 06/09/2024, regola la rendicontazione di sostenibilità (Corporate Sustainability Reporting Directive, cd 'CSRD') e Banca Etica entra per dimensione nel perimetro di applicazione della normativa.

Tale regolamentazione prevede che la rendicontazione sia assoggettata ad apposita relazione di attestazione sulla conformità della stessa alla normativa di riferimento da parte di un revisore legale, che può essere il medesimo revisore legale incaricato della revisione legale del bilancio o un terzo.

Banca Etica si avvale della società Deloitte & Touche Spa per la revisione del bilancio, essendo stata tale società incaricata per il periodo 2021-2029 da parte dell'Assemblea dei soci; mentre per la redazione dell'attestazione volontaria sul bilancio di sostenibilità, non obbligatoria sino a settembre 2024, la stessa veniva svolta dalla medesima società di revisione sulla base di un mandato ricevuto dal Consiglio di Amministrazione.

Il D.lgs n.125/2024 determina l'esenzione dal procedere alla formalizzazione di un nuovo incarico al revisore legale unicamente alle società che già avevano conferito un incarico di tale natura alla società di revisione, in adesione alla precedente normativa, pertanto continuando ad usufruire di tale

incarico senza alcun altro onere aggiuntivo (oltre ai corrispettivi pattuiti per l'incarico) sino alla scadenza dello stesso.

Il Consiglio di Amministrazione del 17/12/24 ha conferito l'incarico per l'esercizio 2024 per la revisione non finanziaria all'attuale società di revisione in base al principio di esclusività della gestione di cui all'articolo 2380 bis c.c.

È stato inserito all'Ordine del Giorno dell'Assemblea il seguente punto:

- Rendicontazione di sostenibilità ex D.lgs n. 125 del 06/09/2024 alla società Deloitte & Touche Spa: informativa su attestazione di rendicontazione di sostenibilità ex D.lgs n.125 del 06/09/2024 alla società Deloitte & Touche Spa per il 2024; incarico per l'attestazione di rendicontazione di sostenibilità ex D.lgs n.125 del 06/09/2024 alla società Deloitte & Touche Spa per il 2025 e il 2026, delibere inerenti e conseguenti

Votazione

Incarico per l'attestazione di rendicontazione di sostenibilità ex D.lgs n.125 del 06/09/2024 alla società Deloitte & Touche Spa per il 2025 e il 2026.

PUNTO 3

Proposta motivata del Collegio Sindacale per il conferimento dell'incarico di attestazione di conformità della rendicontazione di sostenibilità per gli esercizi 2025 -2026 ai sensi dell'art.13 del D. Lgs. n. 39 del 27 gennaio 2010

Alle Signore Socie e ai Signori Soci di **BANCA POPOLARE ETICA S.C.p.A.**

Il Collegio Sindacale

PREMESSO

- che a seguito dell'entrata in vigore, in data 25 settembre 2024, del D. Lgs n.125/2024 sono state recepite nell'ordinamento italiano le disposizioni contenute nella Direttiva UE 2022/2464 (*Corporale Sustainability Reporting Directive o CSRD*) in relazione all'obbligo di predisposizione della rendicontazione di sostenibilità in conformità ai principi di rendicontazione adottati dalla Commissione Europea (*European Sustainability Reporting Standards*) ed è stata abrogata la normativa sulla comunicazione di informazioni di carattere non finanziario introdotta nel nostro ordinamento dal D. Lgs. n. 254/2016, sostituendo l'obbligo di redazione della "Dichiarazione di carattere non finanziario" con l'obbligo di includere in un'apposita sezione della relazione sulla gestione la "Rendicontazione di sostenibilità" che dovrà contenere le informazioni richieste dal Decreto medesimo;
- che per il corrente esercizio 2024 l'esame limitato della rendicontazione consolidata di sostenibilità di BANCA POPOLARE ETICA S.C.p.A. e delle sue controllate - "*Gruppo Banca Etica*"- prevista dall'articolo 8 del D. Lgs. 125/2024, è stata svolta dall'attuale Società incaricata della revisione legale per gli esercizi 2020 -2028 *Deloitte & Touche S.p.A.*, incaricata altresì dell'esame limitato del Bilancio di Sostenibilità sino all'esercizio 2023; l'incarico di attestazione della conformità della rendicontazione consolidata di sostenibilità dell'esercizio 2024 è stato conferito dal Consiglio d'Amministrazione con delibera del 17 dicembre 2024, sentito il parere favorevole del Collegio Sindacale;

- che ai sensi dell'art. 13, comma 2-ter, D.lgs. n. 39/2010 (come modificato dal D. Lgs. n. 125/2024) l'incarico di attestazione della conformità della rendicontazione di sostenibilità ha la durata di tre esercizi, con scadenza alla data dell'Assemblea convocata per l'approvazione del bilancio relativo al terzo esercizio dell'incarico;
- che in base a quanto previsto dall'art. 13 del D. Lgs. n. 39/2010, il conferimento degli incarichi di revisione legale dei conti (comma 1) e di attestazione della conformità della rendicontazione di sostenibilità (comma 2-ter) avviene con delibera dell'Assemblea ordinaria, su proposta motivata dell'Organo di Controllo;
- che l'Assemblea degli Azionisti che approva il bilancio di esercizio di BANCA POPOLARE ETICA S.C.p.A. al 31 dicembre 2024 sarà chiamata a deliberare anche relativamente all'incarico di attestazione della conformità della rendicontazione consolidata di sostenibilità per il periodo 2025 -2026;

CONSIDERATO

- che è pervenuta al Collegio Sindacale la dichiarazione di disponibilità ad accettare l'incarico di attestazione della conformità della rendicontazione consolidata di sostenibilità per il periodo 2024 -2026 da parte della Società di revisione *Deloitte & Touche S.p.A.*;
- che, in merito all'oggetto dell'incarico, detta dichiarazione di disponibilità prevede, per ciascun esercizio, l'esame limitato (*limited assurance engagement*) della rendicontazione consolidata di sostenibilità del "*Gruppo Banca Etica*" ai sensi del D. Lgs n.125/2024 per il triennio 2024 -2026;
- che il corrispettivo indicato nella dichiarazione di disponibilità ad assumere l'incarico per lo svolgimento dell'esame limitato (*limited assurance engagement*) della rendicontazione consolidata

di sostenibilità, per ciascun esercizio, risulta il seguente:

- 2024 - € 42.000
- 2025 - € 30.000
- 2026 - € 30.000

VERIFICATO

- che le modalità di svolgimento dell'esame limitato della rendicontazione consolidata di sostenibilità illustrate nella dichiarazione di disponibilità, anche considerate le ore e le risorse professionali all'uopo previste, risultano adeguate in relazione all'ampiezza e alla complessità dell'incarico;
- che sulla base delle informazioni acquisite, tenuto conto altresì che la Società di revisione legale *Deloitte & Touche S.p.A* è incaricata della revisione legale per gli esercizi 2020 - 2028, non si ravvisano elementi che possano compromettere l'indipendenza del proponente né la sussistenza in capo al medesimo di cause di incompatibilità;
- che la Società di revisione legale *Deloitte & Touche S.p.A* risulta disporre di organizzazione e idoneità tecnico-professionali adeguate alla ampiezza e alla complessità dell'incarico;

RITENUTO

- che la Società di revisione *Deloitte & Touche S.p.A* ha sinora svolto l'attività di revisione in grado di diligenza e di professionalità adeguate nonché con il corretto spirito di collaborazione con il vertice direzionale della Società e con lo stesso Collegio sindacale;

PROPONE

sulla base delle motivazioni esposte, che:

- l'incarico per lo svolgimento dell'esame limitato della rendicontazione consolidata di sostenibilità del "Gruppo Banca Etica" per gli esercizi 2025 -2026, a completamento del triennio di legge

2024-2026, sia affidato dall'Assemblea, previa determinazione del corrispettivo per l'intera durata dell'incarico, nonché degli eventuali criteri per l'adeguamento durante lo svolgimento dell'incarico, a:

Società di revisione:

Deloitte & Touche S.p.A
Via Santa Sofia, 28 20122 MILANO
Registro Imprese di Milano n. 03049560166

Responsabile della revisione:

Dott. Luca Franchino - Socio
Ratificando, per quanto occorrer possa, il conferimento dell'incarico per l'esercizio 2024 attuato dal Consiglio di Amministrazione con delibera del 17 dicembre 2024.

Milano e Siracusa, 4 aprile 2025

Il Collegio Sindacale

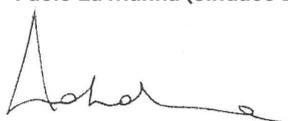
Paolo Salvaderi (Presidente)



Luigi Latina (Sindaco Effettivo)



Paolo La Manna (Sindaco Effettivo)



Documento sulle Politiche e Prassi di remunerazione di Gruppo

Introduzione	25
Principi generali	27
Principio di proporzionalità	29
A. Identificazione del personale più rilevante	31
B. Sistema di remunerazione degli organi sociali	38
C. Processo di adozione e controllo delle politiche di remunerazione verso il personale dipendente	41
D. Personale dipendente	47
E. Responsabili delle funzioni di controllo	54
F. Consulenti di finanza etica	55
G. Collaborazioni e incarichi professionali	56
H. Disposizioni in materia di politiche e prassi di retribuzione ai sensi della normativa sulla trasparenza delle operazioni e dei servizi bancari e finanziari	57
I. Politiche e prassi di remunerazione - specifiche per la succursale spagna	59

PUNTO 4

Introduzione

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

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

- Circolare Banca d'Italia n. 285/2013 - 37° aggiornamento del 28/11/2021 - Politiche e prassi di remunerazione e incentivazione che recepisce le novità introdotte dalla Direttiva 2019/878/UE (CRD V), definita di seguito per brevità "Disposizioni";
- Orientamenti EBA per sane politiche di remunerazione del 2 luglio 2021, ai sensi della Direttiva 2013/36/UE (CRD);
- Regolamento delegato della Commissione 2021/923/UE del 25/3/2021 - (definizione Personale più rilevante) che integra le Direttive del Parlamento Europeo e del Consiglio 2019/878/UE (CRD V) e 2013/36/UE (CRD);
- Regolamento di esecuzione della Commissione 2021/637/UE del 15/2/2021 - ITS per Informativa al pubblico, di cui al Regolamento 2019/876/UE del 20/5/2019 e Regolamento 2013/575/UE - art.450;
- Aspettative di vigilanza sui rischi climatici e ambientali - Banca d'Italia - 8 aprile 2022 Linee Guida su rischi ambientali e climatici" della Banca Centrale Europea del 27 novembre 2020, che al capitolo 5, par 5.2, par. 4. invita che gli enti ad assicurare che "le proprie politiche e prassi di remunerazione stimolino comportamenti coerenti con l'approccio (al rischio) climatico e ambientale";
- Regolamento (UE) 2019/2088 del 29/11/2019 relativo all'informativa sulla sostenibilità nel settore dei servizi finanziari. Nello specifico l'art. 5 "Trasparenza delle politiche di remunerazione relativamente all'integrazione dei rischi di sostenibilità" prevede che "I partecipanti ai mercati finanziari e i consulenti finanziari includono nelle loro politiche di remunerazione informazioni su come tali politiche siano coerenti con l'integrazione dei rischi di sostenibilità e pubblicano tali informazioni sui loro siti web (...)";
- Disposizioni in materia di Trasparenza delle Operazioni e dei Servizi Bancari e Finanziari - Correttezza delle Relazioni tra Intermediari e Clienti di Banca d'Italia del 18/06/2019 con le quali è stata data attuazione – tra l'altro – agli Orientamenti dell'Autorità Bancaria Europea in materia di politiche e prassi di remunerazione per il personale preposto all'offerta dei prodotti bancari e per i terzi addetti alla rete di vendita;
- Orientamenti ESMA (ESMA35-43-3565) relativi a taluni aspetti dei requisiti in materia di retribuzione della MiFID II (3 aprile 2023).
- D.Lgs. n. 385/1993 e ss.agg. "Testo unico delle leggi in materia bancaria e creditizia" ("T.U.B.");
- Regolamento UE 575/2013 (c.d. CRR - relativo ai requisiti prudenziali per gli enti creditizi e le imprese di investimento, così come modificato e integrato dal Regolamento (UE) 2019/876) che all'articolo 450 presenta disposizioni riguardanti gli obblighi di informativa in materia di politiche di remunerazione e le relative norme tecniche di attuazione pubblicate dall'EBA il 24 giugno 2020;
- Linee Guida sui rischi ambientali e climatici del 27/11/2020 della Banca Centrale Europea che al capitolo 5, Aspettative di vigilanza relative alla governance e alla propensione al rischio, par 5.2, aspettativa 4.3 invita gli enti ad assicurare che "le proprie politiche e prassi di remunerazione stimolino comportamenti coerenti con l'approccio (al rischio) climatico e ambientale";
- Regolamento Intermediari - adottato con Delibera Consob n. 20307 del 15 febbraio 2018 e successive modifiche ed integrazioni;
- Regolamento di Banca d'Italia di attuazione degli artt. 4-UNDECIES e 6, COMMA 1, LETT. B) e C-BIS), del TUF- così come modificato dal Provvedimento del 23.12.2022.
- Legge n° 21 del 5 marzo 2024 - recante interventi a sostegno della competitività dei capitali.

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

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

de diciembre de 2021 que proporcionan orientaciones detalladas sobre la implementación de estas políticas para entidades de crédito y establecimientos financieros de crédito.

In attuazione degli obiettivi di conformità alle norme sopra richiamate, ai fini dell'approvazione assembleare, si illustrano le politiche di remunerazione e incentivazione del Gruppo bancario Banca Etica.

Queste sono redatte dalla Funzione Risorse Umane di Gruppo, con il coinvolgimento della Funzione Risk Management per quanto attiene alla sola definizione degli indicatori di rischio da utilizzare per i meccanismi di correzione (ex ante ed ex post).

Le medesime sono approvate dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 31 marzo 2025, acquisite le valutazioni della Funzione di Compliance, in merito alla rispondenza delle stesse politiche al quadro normativo, e della Funzione Risk Management in relazione alla coerenza del sistema di remunerazione e incentivazione con il RAF.

Il Gruppo bancario Banca Popolare Etica è costituito da:

- Banca Popolare Etica Scpa, Capogruppo;

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

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

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

PUNTO 4

Principi generali

Informativa ai sensi del regolamento di esecuzione della commissione 2021/637/ue del 15/2/2021 - its (rif. Lettera “a - f” art. 450 Reg. (Ue) n. 575/2013

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

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

dall'Art. 111 bis del Testo Unico Bancario che definisce i soggetti di Finanza Etica e Sostenibile.

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

Inoltre, facendo esplicito richiamo alla mission del Gruppo Banca Etica, definita in primis dall'art. 5 dello Statuto della Capogruppo³ e dell'art. 4

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

² Rif. Codice Etico delle società del gruppo

³ Art.5 dello Statuto di Banca Etica cita:

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

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

La Società si propone di gestire le risorse finanziarie di famiglie, donne, uomini, organizzazioni, società di ogni tipo ed enti, orientando i loro risparmi e disponibilità verso la realizzazione del bene comune della collettività. Attraverso gli strumenti dell'attività creditizia, la Società indirizza la rac-

di Etica Sgr⁴, dai Codici Etici della Banca e di Etica Sgr, dal Manifesto di Banca Etica⁵ e dalle conseguenti Policy interne del Credito e della Finanza, si precisa come tutta l'attività del Gruppo sia:

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

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

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

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

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

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

- Assessment per adozione framework di remunerazione collegato ad obiettivi ESG - perimetro Top management. Dal 2024, all'interno del processo di assegnazione degli obiettivi ai Dirigenti del Gruppo, sono stati individuati specifici obiettivi ESG ai quali agganciare la definizione del Premio aziendale (erogazione 2025), così come definito nel successivo Paragrafo D.2.1
- Integrazione del framework di remunerazione collegato ad obiettivi ESG - perimetro dipendenti, rafforzando quanto già previsto dalle attuali previsioni normative interne (indicatori ambientali sono già presenti nell'attuale accordo sindacale che definisce la metodologia di calcolo dei Premi aziendali di produttività per i dipendenti - rif. D.2.1). Su tale misura si è attivato un team di lavoro a livello di Gruppo che ha elaborato una nuova ipotesi di calcolo del premio che, dopo la fase di confronto e negoziazione con le Organizzazioni sindacali, potrà essere applicato per il calcolo del Premio aziendale 2025 (in erogazione 2026).

colta ad attività socio-economiche finalizzate all'utile sociale, ambientale e culturale, sostenendo – in particolare mediante le organizzazioni non profit – le attività di promozione umana, sociale ed economica delle fasce più deboli della popolazione e delle aree più svantaggiate. Inoltre sarà riservata particolare attenzione al sostegno delle iniziative di lavoro autonomo e/o imprenditoriale di donne e giovani anche attraverso interventi di microcredito e microfinanza.

Saranno comunque esclusi i rapporti finanziari con quelle attività economiche che, anche in modo indiretto, ostacolano lo sviluppo umano e contribuiscono a violare i diritti fondamentali della persona.

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

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

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

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

PUNTO 4

Principio di proporzionalità

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

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

A tale proposito la Capogruppo, per la natura cooperativa e mutualistica che le è propria, nonché per le finalità etiche, sociali ed ambientali che si prefigge, non persegue, in base ai principi che ne ispirano l'attività e ai vincoli normativi conseguenti, attività speculative e adotta un modello di banca tradizionale che limita significativamente, rispetto ad altre istituzioni finanziarie, l'assunzione del rischio. L'attività della Banca rivolge particolare attenzione ai bisogni finanziari delle persone ed organizzazioni socie e si propone come banca attenta alle istanze economico, sociali, ambientali e finanziarie del territorio. Tale approccio, per quanto compatibile, è esteso anche alle partecipate.

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

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

costituendosi quindi, ai fini delle Disposizioni, “Banche di minori dimensioni o complessità operativa”, la Banca ha ritenuto di non applicare le disposizioni di

cui alla Parte prima, Titolo IV, Capitolo 2, Sezione III:

- par. 2.1, punto 3, attinente il bilanciamento di una quota della componente variabile della remunerazione in strumenti finanziari;
- par. 2.1, punto 4, attinente differimento della componente variabile per un periodo di almeno 4-5 anni;
- par. 2.2.1, attinenti alle modalità di riconoscimento sotto forma di strumenti finanziari dei benefici pensionistici discrezionali.

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

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

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

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

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

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

⁷ Il Regolamento si applica a decorrere dal 4 gennaio 2020. Dalla predetta data non è più applicabile il Regolamento Congiunto Banca d'Italia

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

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

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

PUNTO 4

A. Identificazione del personale più rilevante

In applicazione a:

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

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

Le risultanze vengono svolte annualmente e per l'esercizio 2025 sono state assunte dal CdA con sua delibera del 31 marzo 2025.

Il Gruppo non si è avvalso del procedimento di esclusione del personale più rilevante di cui alla Circolare 285 – Prima Parte – Titolo IV – Cap. 2 – Sez. I – Par. 6, in quanto il processo di individuazione del Personale più rilevante condotto per il 2025 non ha portato all'esclusione da tale perimetro di soggetti da sottoporre all'approvazione dell'Autorità competente.

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

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

Il processo di identificazione per tutte le società del Gruppo, a prescindere da revisioni organizzative che incidono sui profili di rischio, è comunque oggetto di riesame periodico, nel rispetto dei ruoli e responsabilità individuati⁹.

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

1. analisi dell'applicabilità dei criteri generali definiti dalla normativa sopra citata.
Fase a cura della Funzione Risorse Umane di Gruppo congiuntamente con la Direzione Generale della Capogruppo.
L'analisi viene effettuata, così come previsto dall'art. 3 del Regolamento Delegato 2021/923/UE con particolare riferimento a:
 - il profilo ed i limiti di rischio delle singole unità operative;
 - i doveri ed i poteri del personale o delle categorie di personale delle Unità operative;
 - il contributo al rischio apportato al Gruppo dalle diverse figure apicali delle Società del Gruppo e verifica del contributo ai risultati in chiave prospettica;
 - l'analisi delle responsabilità, del livello e delle deleghe individuali previste, sulla base dell'effettiva autorità e responsabilità conferita, escludendo pertanto coloro che operano sotto il controllo dell'organo di gestione, della Direzione, senza significativa discrezionalità o poteri discrezionali;
 - l'analisi del contesto organizzativo funzionale nel quale sono svolte le attività;
2. prima individuazione del personale più rilevante, secondo i criteri qualitativi e quantitativi individuati dalla normativa di riferimento. Nelle risultanze viene data evidenza e motivazione dell'eventuale non applicazione di alcuni criteri. In questa fase si effettua anche il confronto con gli esiti dell'anno precedente evidenziando le figure di nuova identificazione.
Tale fase è a cura della Direzione Generale della Capogruppo congiuntamente con l'HR Director di Gruppo;
3. parere di conformità, a carico della Funzione Compliance della Capogruppo e della Funzione Compliance di Etica Sgr per quanto di competenza;
4. raccolta del parere del Comitato Remunerazioni di Gruppo;
5. delibera da parte da parte del CdA della Capogruppo.

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

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

Alla luce di quanto sopra, per il 2025 sono stati individuati, come personale più rilevante, per la **Capogruppo Banca Etica**, i seguenti n. 29 soggetti per l'Italia e n. 1 soggetto per la Spagna. In particolare, si evidenzia che le tabelle seguenti riportano i nominativi del Personale più rilevante individuabili in base alle diverse normative citate in

apertura delle stesse tabelle: la prima è la direttiva 2013/36/UE - c.d. CRD IV (art. 92 comma 3 lett a e b - lett. c non ricorrente), la seconda è il Reg.UE n. 2021/923 art. 2-6, integrante la CRD IV. L'applicazione congiunta di tali normative e criteri definisce il totale dei n. 29 soggetti individuati per l'Italia e n. 1 soggetto per la Spagna.

DIRETTIVA 2013/36/UE come aggiornata dalla DIRETTIVA 2019/878/UE - Art. 92 comma 3 lett a e b

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

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

TUTTI I COMPONENTI DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

Personale più Rilevante 2024	Personale più Rilevante 2025	Variazioni e note
Numero: 13 <ul style="list-style-type: none"> Fasano Anna <i>Presidente</i> Soldi Aldo <i>Vice Presidente</i> Boni Brivio Carlo Cantoni Sonia De Felice Raffaella Farré Torras Arola Galati Marina Garavini Eugenio Granata Stefano Modica Luciano Palladino Giacinto Piccolo Marco Puyo Alberto 	Numero: 13 <ul style="list-style-type: none"> Fasano Anna <i>Presidente</i> Soldi Aldo <i>Vice Presidente</i> Boni Brivio Carlo Cantoni Sonia De Felice Raffaella Farré Torras Arola Galati Marina Garavini Eugenio Granata Stefano Modica Luciano Palladino Giacinto Piccolo Marco Puyo Alberto 	Il Consiglio di Amministrazione è stato eletto il 14 maggio 2022. Non risultano intervenute variazioni nella sua composizione nel 2024 e fino alla data di definizione del presente documento

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

componenti da 13 a 11 (art.31). Il prossimo Consiglio di Amministrazione verrà eletto all'Assemblea dei soci del 17 maggio 2025.

ALTA DIRIGENZA

Personale più Rilevante 2024	Personale più Rilevante 2025	Variazioni e note
Numero: 2 <ul style="list-style-type: none"> Gabrielli Nazzareno <i>Direttore Generale</i> Dugini Riccardo <i>Vice Direttore Generale</i> 	Numero: 2 <ul style="list-style-type: none"> Gabrielli Nazzareno <i>Direttore Generale</i> Dugini Riccardo <i>Vice Direttore Generale</i> 	Non si sono verificate variazioni nel corso del 2024 e fino alla data di definizione del presente documento

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

RESPONSABILI FUNZIONI DI CONTROLLO

Personale più Rilevante 2024	Personale più Rilevante 2025	Variazioni e note
<p>Numero: 4</p> <ul style="list-style-type: none"> • Meconi Chiara <i>Resp. Funz. Internal Audit</i> • Biondo Antonella <i>Resp. Funz. Antiriciclaggio</i> • Micheli Angela <i>Resp. Funz. Compliance</i> • Galieti Guido <i>Resp. Funz. Risk Management</i> 	<p>Numero: 4</p> <ul style="list-style-type: none"> • Meconi Chiara <i>Resp. Funz. Internal Audit</i> • Biondo Antonella <i>Resp. Funz. Antiriciclaggio</i> • Micheli Angela <i>Resp. Funz. Compliance</i> • Galieti Guido <i>Resp. Funz. Risk Management</i> 	<p>Non si sono verificate variazioni nel corso del 2024 e fino alla data di definizione del presente documento</p>

RESPONSABILI UNITÀ OPERATIVE RILEVANTI

Personale più Rilevante 2024	Personale più Rilevante 2025	Variazioni e note
<p>Numero: 7 Italia</p> <ul style="list-style-type: none"> • Lenzini Ferdinando <i>Resp. Dip.to Governo</i> • Calabrò Marianna <i>Resp. Dip.to Organizzazione fino al 30 settembre 2024</i> • Girolami Massimiliano <i>dal 1 ottobre 2024</i> • Marino Roberto <i>Resp. Dip.to Proposta di Finanza Etica</i> • Gravina Michele <i>Resp. Dip.to Reti e Canali di Relazioni Italia</i> • Zanet Paola <i>Resp. Dipartimento Spagna</i> • Antonioli Sandro <i>Resp. Dipartimento Crediti</i> • Vicario Giuseppina <i>HR Director di Gruppo</i> <p>Numero: 1 Succursale Spagna</p> <ul style="list-style-type: none"> • Garibi Soga Juan: <i>Alto Cargo</i> 	<p>Numero: 7 Italia</p> <ul style="list-style-type: none"> • Lenzini Ferdinando <i>Resp. Dip.to Governo</i> • Girolami Massimiliano <i>dal 1 ottobre 2024</i> • Marino Roberto <i>Resp. Dip.to Proposta di Finanza Etica</i> • Gravina Michele <i>Resp. Dip.to Reti e Canali di Relazioni Italia</i> • Zanet Paola <i>Resp. Dipartimento Spagna</i> • Antonioli Sandro <i>Resp. Dipartimento Crediti</i> • Vicario Giuseppina <i>HR Director di Gruppo</i> <p>Numero: 1 Succursale Spagna</p> <ul style="list-style-type: none"> • Garibi Soga Juan: <i>Alto Cargo</i> 	<p>Calabrò Marianna lascia l'incarico di Responsabile Dipartimento Organizzazione il 30 settembre 2024</p> <p>Massimiliano Girolami subentra nell'incarico Responsabile Dipartimento Organizzazione l'1 ottobre 2024 (delibera CdA 15 ottobre 2024)</p> <p>Per le altre posizioni non si sono verificate variazioni nel corso del 2024 e fino alla data di definizione del presente documento.</p>

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

REGOLAMENTO DELEGATO 2021/923/UE - Articolo 5 - criteri qualitativi

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

Alla luce di quanto definito all'articolo 3 comma f) del Reg. Delegato 2021/923/UE, le responsabilità manageriali qui individuate sono in capo ai e alle Responsabili delle Unità Operative rilevanti, già

individuati/e all'interno delle previsioni di cui all'articolo 92 comma 3 b) della Direttiva 2013/36/UE e 2019/878/UE, ad eccezione di:

Personale più Rilevante 2024	Personale più Rilevante 2025	Variazioni e note
Numero: 3	Numero: 3	Non si sono verificate variazioni nel corso del 2024 e fino alla data di definizione del presente documento
<ul style="list-style-type: none"> Farinelli Patrizia <i>Resp. Ufficio Esternalizzazioni e Fornitori</i> Gasponi Claudio <i>Resp. Ufficio Finanza</i> Biasin Piergiorgio <i>Resp. Operativo Gestione Tesoreria</i> 	<ul style="list-style-type: none"> Farinelli Patrizia <i>Resp. Ufficio Esternalizzazioni e Fornitori</i> Gasponi Claudio <i>Resp. Ufficio Finanza</i> Biasin Piergiorgio <i>Resp. Operativo Gestione Tesoreria</i> 	

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

Personale più Rilevante 2024	Personale più Rilevante 2025
ITALIA	ITALIA
<ul style="list-style-type: none"> Tutti i componenti del Consiglio di Amministrazione: 13 Alta Dirigenza: 2 Responsabili Funzioni di controllo: 4 Responsabili Unità Operative rilevanti: 6 Responsabilità manageriali, Finanza ed esternalizzazioni: 3 HR Director di Gruppo: 1 	<ul style="list-style-type: none"> Tutti i componenti del Consiglio di Amministrazione: 13 Alta Dirigenza: 2 Responsabili Funzioni di controllo: 4 Responsabili Unità Operative rilevanti: 6 Responsabilità manageriali, Finanza ed esternalizzazioni: 3 HR Director di Gruppo: 1
TOTALE ITALIA 29	TOTALE ITALIA 29
SPAGNA	SPAGNA
<ul style="list-style-type: none"> Responsabili Unità Operative rilevanti: 1 	<ul style="list-style-type: none"> Responsabili Unità Operative rilevanti: 1
TOTALE BANCA ETICA ITALIA E SPAGNA 30	TOTALE BANCA ETICA ITALIA E SPAGNA 30¹⁰

Il numero complessivo del Personale più Rilevante tiene conto delle effettive presenze durante l'anno. Si precisa che i cambi avvenuti in corso dell'esercizio non hanno visto sovrapposizioni di ruoli.

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

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

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

- la valutazione finale all’inizio dell’anno successivo con l’assegnazione dei nuovi obiettivi.

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

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

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

- qualitativi (legati al ruolo/posizione organizzativa,

ovvero al coinvolgimento nell’assunzione dei rischi);

- criteri quantitativi (basati sulla remunerazione totale attribuita al lavoratore, sia in termini assoluti che relativi rispetto al restante personale) previsti dal Regolamento delegato (UE) del 4 marzo 2014, n. 604;
- criteri dettati dall’Allegato 2 del Regolamento, al paragrafo 3 “Identificazione del personale più rilevante”.

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

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

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

TUTTI I COMPONENTI DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

Personale più Rilevante 2024	Personale più Rilevante fino a gennaio 2025	Variazioni e note
<p>Numero: 9</p> <ul style="list-style-type: none"> • Carlizzi Marco <i>Presidente</i> • Lamberto Floristan Adriana <i>Vice Presidente</i> • Selmi Monica • Cattarin Paolo • Capotorti Carlo • Binacchi Elisabetta • Ferri Giovanni • Palladino Giacinto • Thomson Mary 	<p>Numero: 9</p> <ul style="list-style-type: none"> • Carlizzi Marco <i>Presidente</i> • Lamberto Floristan Adriana <i>Vice Presidente</i> • Selmi Monica • Cattarin Paolo • Capotorti Carlo • Binacchi Elisabetta • Ferri Giovanni • Palladino Giacinto • Thomson Mary 	<p>In data 23 gennaio 2025 si è dimessa la consigliera:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Selmi Monica <p>È stata attivata la procedura per la sostituzione della persona consigliera.</p>

ALTA DIRIGENZA

Personale più Rilevante 2024	Personale più Rilevante 2025	Variazioni e note
<p>Numero: 2</p> <ul style="list-style-type: none"> • Mattiazi Luca <i>Direttore Generale</i> • Grossi Roberto <i>Vice Direttore Generale</i> 	<p>Numero: 2</p> <ul style="list-style-type: none"> • Mattiazi Luca <i>Direttore Generale</i> • Grossi Roberto <i>Vice Direttore Generale</i> 	<p>Non si sono verificate variazioni nel corso del 2024 e fino alla data di definizione del presente documento</p>

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

RESPONSABILI FUNZIONI DI CONTROLLO

Personale più Rilevante 2024	Personale più Rilevante 2025	Variazioni e note
Numero: 2 <ul style="list-style-type: none"> Puce Stefano <i>Resp. Funz. Compliance e Antiriciclaggio</i> Capelli Paolo <i>Resp. Funz. Risk Management¹¹</i> 	Numero: 2 <ul style="list-style-type: none"> Puce Stefano <i>Resp. Funz. Compliance e Antiriciclaggio</i> Capelli Paolo <i>Resp. Funz. Risk Management</i> 	Non si sono verificate variazioni nel corso del 2024 e fino alla data di definizione del presente documento

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

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

Personale più Rilevante 2024	Personale più Rilevante fino a gennaio 2025
<ul style="list-style-type: none"> Tutti i componenti del Consiglio di Amministrazione Alta Dirigenza Responsabili Funzioni di controllo 	<ul style="list-style-type: none"> Tutti i componenti del Consiglio di Amministrazione Alta Dirigenza Responsabili Funzioni di controllo
TOTALE	13
	TOTALE 13

Non è previsto tra i risk takers il Responsabile della Funzione di Internal Audit, in quanto tale funzione è accentrata alla Capogruppo. Dal 29 aprile 2020 il Consiglio di Amministrazione, nel rispetto delle previsioni statutarie, è stato rinnovato con il numero di 9 membri. Etica Sgr ha delegato la gestione finanziaria dei propri OICVM all'Ente Gestore esterno soggetto ad obblighi equivalenti in materia di politiche di remunerazione, la cui policy di remunerazione è stata approvata dallo stesso CdA.

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

Come per la Capogruppo, anche il personale più rilevante dipendente di Etica Sgr è sottoposto al sistema di valutazione in vigore per tutti i dipendenti della Società. È prevista la revisione del processo di identificazione del personale rilevante ogni qualvolta ci sia una revisione organizzativa che vada a modificare i profili di rischio del personale coinvolto e le effettive responsabilità agite.

Il processo di identificazione per personale rilevante applicato a **Cresud Spa** con gli stessi criteri e fasi della Capogruppo ha individuato le seguenti figure. Come per la Capogruppo le tabelle riportano i nominativi del Personale più rilevante che sono individuabili in base alle diverse normative citate in apertura delle tabelle.

DIRETTIVA 2013/36/UE - DIRETTIVA 2019/878/UE - Articolo 92 comma 3

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

3.A) TUTTI I MEMBRI DELL'ORGANO DI GESTIONE E DELL'ALTA DIRIGENZA		
TUTTI I COMPONENTI DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE		
Personale più Rilevante 2024	Personale più Rilevante 2025	Variazioni e note
Numero: 3 <ul style="list-style-type: none"> • Giuglietti Gabriele <i>Presidente</i> • Zagaria Matteo <i>Amministratore Delegato</i> • Chiesi Laura <i>Consigliera</i> 	Numero: 3 <ul style="list-style-type: none"> • Giuglietti Gabriele <i>Presidente</i> • Zagaria Matteo <i>Amministratore Delegato</i> • Chiesi Laura <i>Consigliera</i> 	Non si sono verificate variazioni nel corso del 2024 e fino alla data di definizione del presente documento

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

Personale più Rilevante 2024	Personale più Rilevante fino a gennaio 2025
<ul style="list-style-type: none"> • Tutti i componenti del Consiglio di Amministrazione 	<ul style="list-style-type: none"> • Tutti i componenti del Consiglio di Amministrazione
3	3

Non è stata inserita tra il personale più rilevante di Cresud Spa alcuna figura tra le 2 persone dipendenti presenti all'interno della società, in

quanto non rivestono una posizione tale da incidere in modo sostanziale sul profilo di rischio della stessa società¹².

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

PUNTO 4

B. Sistema di remunerazione degli Organi Sociali

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

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

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

Con la decadenza degli organi collegiali elettivi attualmente in carica e l'insediamento di quelli nuovi, si inizia un ciclo amministrativo diverso e vanno stabiliti i relativi compensi.

Pertanto è stato avviato un percorso di analisi e revisione dei compensi degli organi sociali, partendo da una valutazione delle innovazioni normative in materia di requisiti e competenze richiesti, dell'impegno temporale da dedicare per l'espletamento degli incarichi e da un confronto con benchmark esterni.

Tale percorso ha portato a delineare una nuova proposta di compensi per i seguenti incarichi:

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

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

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

I compensi attribuiti agli organi Sociali della Società sono stati deliberati rispettivamente per il triennio 2023 – 2026 per il Consiglio di Amministrazione dall'Assemblea dei Soci del 28 aprile 2023, mentre per il triennio 2022 - 2024 per il Collegio Sindacale dall'Assemblea dei Soci del 27 aprile 2022.

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

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

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

B.1) Amministratori

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

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

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

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

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

Gli Amministratori di **Etica Sgr**:

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

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

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

Si precisa che nell'anno 2024:

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

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

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

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

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

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

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

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

In particolare, tale regolamento prevede che le persone consigliere di Amministrazione che, su incarico di Banca Etica, siedono in Consiglio di Amministrazione di Società partecipate potranno trattenere i gettoni di presenza eventualmente riconosciuti dalla Società nel cui Consiglio siedono. Nel caso in cui tale Società non prevedesse gettoni di presenza la Banca riconoscerà loro, per ogni seduta degli organi societari cui partecipano, un gettone di presenza uguale a quello previsto per le sedute del Consiglio di Amministrazione di Banca Etica.

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

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

B.2) Sindaci

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

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

I Sindaci di **Cresud Spa** sono destinatari di un importo fisso annuale determinato dall'Assemblea del maggio 2024, in euro 4.000,00 (quattromila/00), oltre ai contributi per la cassa previdenziale delle categoria professionale di competenza ed iva per ciascuno dei sindaci effettivi, per ciascun esercizio sociale, con la maggiorazione del 50% per il Presidente del Collegio.

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

I Sindaci di Etica Sgr e Cresud Spa dispongono di una polizza assicurativa "D&O".

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

B.3) Comitato di controllo sulla responsabilità amministrativa costituito ai sensi del d.Lgs. 231/01 (Organismo di vigilanza)

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

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

societari e non è prevista una remunerazione specifica per tale incarico.

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

Per **Cresud**: per i membri dell'Organismo di Vigilanza (OdV) costituito ai sensi del D.Lgs. 231/01 è previsto come riconoscimento economico un compenso fisso, deliberato dal CDA nel 2024. Tale compenso è riconosciuto al Presidente (Presidente del Collegio Sindacale della Società) e al secondo componente dell'OdV che è consigliere; il terzo componente dell'Organismo non percepisce alcun compenso essendo dipendente della società.

B.4) Soggetto incaricato della revisione legale dei conti

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

PUNTO 4

C. Processo di adozione e controllo delle politiche di remunerazione verso il personale dipendente

Quanto definito nell'ambito della presente sezione è da ritenersi di carattere generale e come tale trova applicazione nei confronti di tutte le categorie di personale dipendente, salvo diverse determinazioni nello specifico evidenziate. Le informazioni qui riportate rispondono a quanto richiesto dal Regolamento di esecuzione UE 2021/637 della Commissione Europea:

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

A tal fine si precisa che:

- l'ambito di applicazione delle politiche di remunerazione definite dal presente documento è il Gruppo nella sua interezza ed è applicabile sia per il personale Italia che Spagna (con le specifiche riportate al successivo capitolo I), senza distinzioni di alcun tipo tra le categorie di personale ad eccezione della definizione del premio aziendale dei Dirigenti (vedi Paragrafo D.2.1);
- il personale le cui attività professionali hanno un impatto rilevante sul profilo di rischio corrisponde al personale più rilevante definito al Paragrafo A.

La Capogruppo Banca Etica, Etica Sgr e Cresud SpA, nel rispetto di quanto previsto dalle Disposizioni e dal Regolamento sopracitato, hanno definito il processo di adozione e controllo delle politiche di remunerazione, nel rispetto della normativa applicabile. A tale proposito, si evidenzia che, in ossequio a quanto previsto dalla normativa, le politiche e le prassi di remunerazione che il Gruppo ha adottato si pongono in linea con i principi dichiarati nei codici etici delle società e con la Policy delle Risorse Umane di Gruppo deliberata dal CdA della capogruppo il 14 ottobre 2014 e ss. agg, nonché con le strategie e gli obiettivi aziendali di lungo periodo, collegate con i risultati aziendali, opportunamente corretti per tenere conto di tutti i rischi, coerenti con i livelli di

capitale e liquidità necessari a fronteggiare le attività intraprese e, in ogni caso, tali da evitare incentivi distorti che possano indurre a violazioni normative o ad un'eccessiva assunzione di rischi per la Banca e per il Gruppo.

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

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

In particolare:

C.1 L'Assemblea

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

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

a detto compenso in termini di annualità della remunerazione fissa e l'ammontare massimo che deriva dalla loro applicazione.

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

L'Assemblea sociale del 18 maggio 2024 di Napoli e Valencia ha deliberato il Documento "Politiche e Prassi di remunerazione del Gruppo Banca Etica".

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

- stabilisce i compensi spettanti agli organi dalla stessa nominati;
- delibera su tutte le materie rimesse ai sensi di legge e dello Statuto;
- approva le politiche di remunerazione e incentivazione nonché gli eventuali piani di remunerazione basati su strumenti finanziari in favore di amministratori, inclusi quelli investiti di particolari cariche, dei sindaci, di dipendenti o di collaboratori non legati alla società da rapporti di lavoro subordinato;
- approva i criteri per la determinazione del compenso da accordare in caso di conclusione anticipata del rapporto di lavoro o di cessazione anticipata dalla carica, ivi compresi i limiti fissati a detto compenso in termini di annualità della remunerazione fissa e l'ammontare massimo che deriva dalla loro applicazione.

L'approvazione delle politiche di remunerazione e incentivazione da parte dell'Assemblea è volta ad accrescere il grado di consapevolezza e il monitoraggio degli azionisti in merito ai costi complessivi, ai benefici e ai rischi del sistema di remunerazione e incentivazione prescelto.

All'Assemblea è sottoposta un'informativa chiara e completa sulle politiche e sulle prassi di remunerazione e incentivazione da adottare; essa mira a far comprendere: le ragioni, le finalità e le modalità di attuazione delle politiche di remunerazione, il controllo svolto sulle medesime, le caratteristiche relative alla struttura dei compensi, la loro coerenza rispetto agli indirizzi e agli obiettivi definiti, la conformità alla normativa applicabile, le eventuali modificazioni rispetto ai sistemi già approvati, l'evoluzione delle dinamiche retributive, anche rispetto al trend del settore.

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

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

C.2 I Consigli di Amministrazione

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

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

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

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

Nel 2025 il CdA di **Banca Etica** ha discusso e poi deliberato il documento delle "Politiche e prassi di remunerazione del Gruppo Banca Etica" a favore dei consiglieri di amministrazione, di dipendenti o di collaboratori non legati alla società da rapporti di lavoro subordinato riferito all'anno 2024, nella seduta del 31/03/2025.

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

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

- 16/01/24:
 - premio straordinario in azioni per i dipendenti – annualità 2023
- 28/03/24:
 - personale più rilevante e documento Politiche e Prassi di Remunerazione di Gruppo
 - assegnazione del premio Dirigenti a Direttore Generale e Vice Direttore Generale
 - piano di attribuzione di azioni ai collaboratori del Gruppo Banca Etica – revoca parziale delibera del CDA del 16/01/2024
- 11-12/06/2024:
 - informativa sull'Osservatorio di Genere, inclusivo del monitoraggio del divario retributivo di genere (gender pay gap)
- 16/07/24:
 - proposta di assunzione di Massimiliano Girolami (con riconoscimento della premialità del welcome bonus)
- 06/08/2024:
 - percorsi di sviluppo per le persone Responsabili delle Funzioni di Controllo
- 15/10/2024:
 - inserimento di Massimiliano Girolami, in qualità di Responsabile del Dipartimento Organizzazione, nel Personale più Rilevante del Gruppo Banca Etica.
- 17/12/2024:
 - compenso aggiuntivo Consulenti di Finanza Etica (CFE) per attività di inserimento/onboarding nuovi ingressi di consulenti
 - informativa sull'Osservatorio di Genere, inclusivo del monitoraggio del divario retributivo di genere (gender pay gap).

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

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

C.3 Il Comitato remunerazioni di gruppo

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

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

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

In particolare:

- ha compiti consultivi e di proposta in materia di compensi di amministratori, sindaci, direttori generali e vice direttori generali, nonché del compenso per l'eventuale attribuzione delle funzioni di Organismo di Vigilanza ai sensi del D.Lgs. 231/2001, per la Banca e le società del gruppo;
- ha compiti consultivi per le proposte deliberate dal Consiglio di Amministrazione e da sottoporre alle Assemblee delle controllate per la fissazione dei compensi degli Organi Sociali delle controllate;
- ha compiti consultivi e di proposta in materia di remunerazione e incentivazione sono decisi dal Consiglio di Amministrazione, nonché in materia di determinazione dei criteri per la remunerazione del restante "personale più rilevante" individuato;
- valuta periodicamente l'adeguatezza, la coerenza complessiva e la concreta applicazione della politica per la remunerazione degli amministratori e del personale rilevante ed esprime parere sulle politiche sulla remunerazione da sottoporre al consiglio di amministrazione e all'assemblea dei soci;
- si esprime sugli esiti del processo di identificazione del personale più rilevante;
- assicura il coinvolgimento delle funzioni aziendali competenti nel processo di elaborazione e controllo delle politiche e prassi di remunerazione. In particolare si esprime, avvalendosi delle informazioni ricevute dalle funzioni aziendali competenti, sulle logiche e sugli strumenti che definiscono il sistema premiante di volta in volta adottato e sull'accertamento delle condizioni poste per l'erogazione dei compensi;
- verifica la tenuta del sistema di remunerazione rispetto ai rischi reddituali, patrimoniali e di liquidità sia con simulazioni prospettiche che retroattive;
- dedica particolare attenzione alla valutazione dei meccanismi adottati per garantire che il sistema di remunerazione:
 - a) tenga adeguatamente conto di tutti i tipi di rischi dei livelli di liquidità e delle attività gestite;

- b) sia compatibile con la strategia aziendale, gli obiettivi, i valori e gli interessi della banca e delle singole società del gruppo;
- supporta il CdA nell'analisi della neutralità delle politiche di remunerazione rispetto al genere e sottopone alla sua verifica il divario retributivo di genere (gender pay gap) e la sua evoluzione nel tempo;
- collabora con gli altri comitati interni del Consiglio di Amministrazione e in particolare con il Comitato Controllo Rischi e il Comitato Nomine;
- fornisce adeguato riscontro sull'attività svolta al Consiglio di Amministrazione, al Collegio Sindacale ed all'Assemblea.

C.4 Il Comitato rischi di gruppo

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

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

C.5 Il Comitato risorse umane di gruppo

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

La delibera del CdA dell'8 febbraio 2024 ne ha aggiornato la denominazione attuale.

La delibera del CdA della Capogruppo del 17 dicembre 2024 ne ha aggiornato la composizione e gli obiettivi.

Il Comitato ha come obiettivi:

- indirizza le politiche e le prassi della funzione HR di Gruppo
- condivide le progettualità e attività da realizzare in ambito HR
- monitora e coordina gli orientamenti relativi ad accordi sindacali

Al Comitato partecipano:

- la persona, componente del Consiglio di Amministrazione della Capogruppo, con apposita delega
- i Direttori Generali di Banca Etica ed Etica sgr
- l'HR Director di Gruppo che lo presiede.

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

C.6 I Direttori / le Direttrici Generali

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

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

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

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

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

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

15 A decorrere dal 1 aprile 2024 si è formalizzato il passaggio del personale dipendente di Cresud Spa dal CCNL Terziario/Commercio al CCNL del Credito ABI, in virtù di un accordo sindacale sottoscritto tra la Capogruppo e le organizzazioni FABI, FIRST/CISL e FISAC/CGIL in data 19/02/2024.

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

C.7 Le Funzioni di controllo

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

Nello specifico in **Banca Etica**:

- la Funzione di Compliance effettua un'opera di vaglio preventivo e monitoraggio delle politiche di remunerazione e incentivazione per assicurarne la conformità al quadro normativo; verifica inoltre che il sistema premiante aziendale sia coerente con gli obiettivi di rispetto delle norme, dello statuto, del codice etico adottato dalla Banca, nonché degli standard di condotta, in modo che siano opportunamente contenuti i rischi legali e reputazionali insiti soprattutto nelle relazioni con la clientela;
- la Funzione di Gestione dei rischi (Funzione Risk Management) supporta il Consiglio di Amministrazione:
 - nella verifica che i sistemi retributivi non siano in contrasto con gli obiettivi e i valori aziendali, le strategie di lungo periodo e le politiche di prudente gestione del rischio della banca;
 - nel verificare che gli incentivi sottesi al sistema di remunerazione e incentivazione della Banca siano coerenti con il RAF;
 - nella definizione di indicatori di rischio e

meccanismi di correzione (rif. Circolare 285 – Prima Parte – Titolo IV – Cap. 2 – Sez. II – Par. 3).

- la Funzione di Revisione Interna (Funzione Internal Audit) verifica, con frequenza almeno annuale, la rispondenza delle prassi di remunerazione alle politiche approvate e alla normativa di riferimento, in ottica di presidio dei rischi (con verifica dei meccanismi di allineamento dei rischi così come definito dalla Circolare 285 – Prima Parte – Titolo IV – Cap. 2 – Sez. I – Par. 5) e salvaguardia del patrimonio dell'impresa, sottoponendo agli organi sociali e alla Direzione della Capogruppo le evidenze riscontrate e le eventuali anomalie per l'adozione di eventuali misure correttive. Gli esiti delle verifiche condotte sono portati a conoscenza dell'Assemblea. Sempre nell'ottica del presidiare l'allineamento alle politiche approvate e alle normative in essere, la Funzione Internal Audit, in collaborazione con la Funzione Risorse Umane di Gruppo, condurrà verifiche a campione sui conti interni di custodia e amministrazione almeno del personale più rilevante.

Verrà richiesto, in ogni caso, sempre al personale più rilevante, attraverso specifiche autocertificazioni, di comunicare l'esistenza o l'accensione di conti di custodia e amministrazione presso altri intermediari e di comunicare le operazioni e gli investimenti finanziari effettuati che rientrano tra le seguenti tipologie:

- prestiti obbligazionari di qualsiasi tipologia emessi da Banca Etica
- azioni emesse da Banca Etica che potrebbero incidere sui meccanismi di allineamento ai rischi e, più in generale, sul perseguimento delle finalità della presente disciplina.

In **Etica Sgr**:

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

condotte sono portati a conoscenza dell'Assemblea annualmente.

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

C.8 Neutralità delle politiche di remunerazione rispetto al genere

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

Dal 2021 inoltre il Gruppo si è dotato di uno strumento denominato "Osservatorio di genere", che ha l'obiettivo di monitorare l'evoluzione storica delle principali dinamiche organizzative legate direttamente o indirettamente alle politiche di remunerazione di tutto il personale (compreso quindi anche il personale più rilevante), in particolare in termini di remunerazioni medie, inquadramenti, ruoli di responsabilità. Questo sia con una lettura consolidata che per singole realtà. A partire dal 2024 gli indicatori dei Gender Gap risultati più rilevanti vengono aggiornati due volte l'anno.

Lo strumento è stato portato all'attenzione del CdA della capogruppo nelle sedute del 11-12 giugno 2024 e del 17 dicembre 2024.

Inoltre in data 2 maggio 2022 (confermate con audit del 20 aprile 2024) il Gruppo Banca Etica ha ottenuto la certificazione ISO 30145:2021 Diversity and Inclusion Management e la dichiarazione di verifica di adozione degli indicatori di certificazione Uni:PdR 125:2022 - Linee guida sui sistemi di gestione per la parità di genere.

Dal 20 aprile 2024 il Gruppo Banca Etica ha ottenuto una nuova certificazione: ISO 53800:2024 per promuovere e applicare la parità di genere e l'*empowerment* femminile all'interno delle organizzazioni.

Inoltre, per rafforzare l'impegno a monitorare e a sviluppare politiche di remunerazione attente alla questione di genere, nel nuovo Piano Strategico 2025 - 2028 il Gruppo ha confermato gli indicatori del quadriennio precedente, ma con obiettivi quantitativi più sfidanti. Nello specifico:

- percentuale di donne con posizione di responsabilità - percentuale di donne nel totale della popolazione (da -15 punti percentuali <x< 15 punti percentuali a -6< punti percentuali <x< 6 punti percentuali);
- Gender pay gap per i quadri di 3° e 4° livello (da 90% <x< 110% a 95% <x< 105%).

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

Si precisa infine come le modalità di calcolo del divario retributivo di genere, viene eseguito nel rispetto delle indicazioni contenute nella Circolare 285 – PP – Titolo IV – Cap. 2 – Sez. I – Par. 5.1. Con i diversi strumenti sopra descritti il Gruppo ritiene di poter monitorare con attenzione tutti i processi attinenti direttamente o indirettamente alle remunerazioni, al fine di garantire l'aderenza alle previsioni normative in termini di neutralità delle politiche di remunerazioni rispetto al genere.

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

PUNTO 4

D. Personale dipendente

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

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

Tabella EU REMA - Informativa qualitativa

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

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

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

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

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

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

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

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

- la remunerazione fissa e i benefit;
- la remunerazione variabile.

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

È stato avviato un percorso per definire la possibilità di aumentare il valore limite del 15%, valutando una percentuale che, seppur mantenendo il principio di equilibrio, possa premiare il merito delle persone lavoratrici.

La composizione della remunerazione fissa e variabile è stata adeguata nel 2025 sulla base della disciplina vigente e della normativa CSRD per la rendicontazione di sostenibilità.

D.1 Compenso fisso

Il trattamento economico fisso – cioè non correlato a risultati aziendali o individuali, né ad iniziative premianti o incentivanti – in linea con quanto stabilito nei CCNL di riferimento – sia per i dirigenti che per i quadri direttivi e per il personale delle aree professionali, dipende dalle competenze maturate negli anni e dalla professionalità acquisita nel tempo. I Consigli di Amministrazione, e le Direzioni, compatibilmente con i poteri attribuiti, possono intervenire sulla componente fissa della retribuzione, tenendo conto dell'importanza strategica della risorsa e della qualità del lavoro svolto dalla stessa. Tale parte fissa del trattamento economico si compone delle seguenti voci:

- stipendio;
- eventuali erogazioni, connesse all'anzianità di servizio previste dalla contrattazione collettiva di lavoro;
- altre voci costanti nel tempo, previste dalla contrattazione collettiva di lavoro o dalla Normativa Interna (quali ad esempio compenso per lavoro straordinario e prestazioni aggiuntive dei QD), ovvero frutto di pattuizioni individuali riconosciute e motivate al fine di acquisire o mantenere particolari professionalità (quali, ad esempio, eventuali emolumenti ad personam, mejora volontaria per i dipendenti spagnoli) ovvero in occasione di particolari incarichi a carattere continuativo (ad esempio: indennità, superminimi, ruoli chiave, "Prima Alto Cargo" e, dal 2024, per tutti i responsabili spagnoli che abbiano almeno una persona da gestire, un'indennità chiamata "Prima Responsable").

- In merito a quest'ultimo punto il CdA della Banca ha deliberato nella sua seduta del 20/7/2021 (aggiornato il 8/8/2022 per gli incarichi ad interim) uno specifico strumento che, attraverso un paniere di indicatori, individua le misure delle indennità riconosciute, sulla base del rischio gestito, nella misura massima di Euro 8.000 per incarico, previsti da normativa e per gli incarichi ad interim, assegnati a personale dipendente.
- benefits: forme di retribuzione in natura presenti nella contrattazione collettiva, quali sono i buoni pasto (ayuda alimentare in Spagna) e/o quelle comunque soggette al regime fiscale e contributivo previsto dalla normativa vigente finalizzate, ad esempio, a sostenere una significativa necessità di mobilità geografica (es. comodato d'uso di immobile).
- Contributo Aziendale al Fondo Pensione Integrativo
- Polizza Sanitaria e Long Term Care
- Polizza Infortuni professionali per la Capogruppo ed Etica Sgr
- Polizza Infortuni Extraprofessionali solo per la Capogruppo

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

Per il personale incaricato del servizio di cassa e della custodia dei pegni non è previsto il riconoscimento dell'indennità di rischio di cui all'art. 52 comma 1 del CCNL del Credito ABI, posto che Banca Etica non addossa alle persone dipendenti alcuna responsabilità per errori commessi nel maneggio di denaro.

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

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

Per tutto il personale più rilevante e per le persone dipendenti delegate dalla **Capogruppo** in società

controllate è prevista inoltre una polizza assicurativa D&O derivante dallo svolgimento della propria attività lavorativa.

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

In **Cresud Spa**, a partire dal 1 aprile 2024¹⁶, si applicano le previsioni retributive definite dal CCNL del Credito ABI.

D.2 Compenso variabile

Al fine di:

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

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

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

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

Per le persone Dirigenti, a partire dal 2024, nell'ambito delle "Aspettative di vigilanza di Banca d'Italia sui rischi climatici ed ambientali del 8 aprile 2022" sono stati assegnati all'interno del processo di valutazione specifici obiettivi ESG definiti annualmente, alla luce delle indicazioni del Piano strategico e del documento definito *I.A.F. - Impact Appetite Framework*. Il loro peso è mediamente pari al 15% dell'insieme degli obiettivi assegnati. Il grado di raggiungimento degli stessi è uno degli elementi che concorre alla definizione della parte variabile della remunerazione.

In linea con gli Orientamenti ESMA del 3 aprile 2023 non è previsto alcun sistema incentivante per tutte

¹⁶ in virtù di un accordo sindacale sottoscritto tra la capogruppo e le organizzazioni FABI, FIRST/CISL e FISAC/CGIL in data 19/02/2024 relativo al passaggio dal CCNL del Terziario/Commercio al CCNL del Credito ABI delle persone dipendenti di Cresud Spa.

le persone lavoratrici dipendenti, compresi quindi anche i soggetti rilevanti. Pertanto vengono rispettate le indicazioni della normativa che invita *“a non creare conflitti di interesse o incentivi che possono indurre i soggetti rilevanti a favorire i propri interessi o gli interessi dell’impresa a potenziale discapito di un cliente”*¹⁷.

La parte variabile può essere composta da:

- premio aziendale, per i quadri direttivi, le aree professionali e per i dirigenti, ai sensi di quanto previsto in materia dal CCNL di riferimento, come specificato nel capitolo D.2.1;
- erogazione una tantum connessa a prestazioni meritevoli in termini di qualità del lavoro svolto, efficacia ed efficienza e di responsabilità correlate alle mansioni e/o al ruolo svolto e non a risultati individuali, come di seguito specificato;
- erogazioni straordinarie (erogate anche nella modalità del fringe benefit), deliberate dalla Direzione o dal CdA o frutto di accordi sindacali, in caso di specifiche situazioni aziendali o per riconoscimenti di risultati aziendali o di gruppo particolarmente significativi;
- forme di remunerazione variabile garantita in occasione dell’instaurazione del rapporto: compenso di ingresso, cd welcome bonus, che non concorre a determinare il cap variabile sul fisso se corrisposto in un’unica soluzione al momento dell’assunzione¹⁸;
- eventuale premio in azioni deliberato annualmente dai CdA delle Società del Gruppo
- patti di stabilità
- indennità per preavviso superiore a quello definito da CCNL.

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

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

La remunerazione variabile del personale è soggetta per il 100% a meccanismi di differimento che, alla luce della contenuta percentuale di quota di remunerazione variabile erogabile rispetto alla retribuzione fissa, è individuato nell’esercizio successivo, rispetto alla loro maturazione. Inoltre la remunerazione variabile risponde a meccanismi di correzione ex- post (cd. malus) per tenere conto della performance al netto dei rischi effettivamente assunti o conseguiti e dell’andamento della situazione patrimoniale, a esito dei quali si determina l’ammontare da corrispondere tempo per tempo in relazione alla dinamica dei risultati corretti per i rischi, dei livelli di fondi propri e di liquidità, del rispetto degli obiettivi di compliance normativa e regolamentare, etc.

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

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

D.2.1 Premio aziendale

In riferimento a **Banca Etica e Cresud**¹⁹:

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

¹⁷ Orientamenti ESMA (ESMA35-43-3565) relativi a taluni aspetti dei requisiti in materia di retribuzione della MiFID II (3 aprile 2023)

¹⁸ Conformemente alla Circ. 285/2013 e ss.agg. Parte I- Tit. IV, Cap. 2, Sez 3, par. 2.1 *Struttura della componente variabile e indicazioni su particolari politiche di remunerazione.*

¹⁹ Relativamente al personale di Cresud, il Premio aziendale si applica a partire dall’erogazione 2025, in virtù dell’accordo sindacale sottoscritto tra la capogruppo e le organizzazioni FABI, FIRST/CISL e FISAC/CGIL in data 19/02/2024 relativo al passaggio dal CCNL del Terziario/Commercio al CCNL del Credito ABI delle persone dipendenti di Cresud Spa.

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

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

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

- per i **Quadri Direttivi e le Aree Professionali della Capogruppo**: l'erogazione è prevista dall'art.51 del CCNL di riferimento per il personale italiano. La determinazione è demandata alla contrattazione di secondo livello in relazione ai risultati conseguiti dalla Capogruppo nell'anno di misurazione.

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

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

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

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

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

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

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

In riferimento a **Etica Sgr**

- per i Quadri Direttivi e le Aree Professionali: l'erogazione è prevista dall'art.51 del CCNL di riferimento. La determinazione è demandata alla contrattazione di secondo livello in relazione

ai risultati conseguiti dalla Società nell'anno di misurazione;

- per i/le Dirigenti: il CCNL di riferimento prevede che sia l'impresa a stabilire i criteri per l'attribuzione di un premio aziendale ai dirigenti (informandone gli organismi sindacali di categoria).

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

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

Per la determinazione del Premio 2024 dei Dirigenti si applicano criteri analoghi a quelli definiti dalla Capogruppo secondo il seguente meccanismo di determinazione del premio:

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

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

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

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

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

In conseguenza di ciò, si è deciso di inserire i due parametri come elementi di condizione dell'erogazione del premio stesso.

A seguito di un'attenta e approfondita analisi sul sistema premiante svolta dal Direttore Generale, con il supporto dell'Area Amministrazione del Personale (ora Area Gestione Risorse Umane) e dell'Area Amministrazione Controllo e Sostenibilità, condivisa con il Consiglio di Amministrazione in data 18 ottobre 2018, in accordo con le Organizzazioni Sindacali

Territoriali, sono stati individuati gli indicatori di cui sopra finalizzati a misurare gli incrementi di redditività, efficienza e impatto ambientale nonché i criteri di determinazione del Premio ed è stato sottoscritto un nuovo accordo in data 10 dicembre 2018.

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

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

- obiettivi ESG già presenti nel Piano Strategico di Gruppo 2025-2028
- indicatori ESG specifici per Etica Sgr e per Banca Etica (per quest'ultima già presenti nello IAF-IMPACT APPETITE FRAMEWORK)

Su tale punto si è attivato un team di lavoro a livello di Gruppo che ha elaborato una nuova ipotesi di calcolo del premio che, dopo la fase di confronto e negoziazione con le Organizzazioni sindacali, potrà essere applicato per il calcolo del Premio aziendale 2025 (in erogazione 2026).

Inoltre il CdA della **Capogruppo**, verificata la copertura dei criteri di soglia minima individuati per l'erogazione del premio aziendale, acquisito il parere positivo del Comitato Remunerazioni del 9 gennaio 2025, nell'adunanza del 17 gennaio 2025, in analogia con quanto erogato nel 2024 (a valere dell'esercizio 2023), ha deliberato di riconoscere a tutte le persone dipendenti del Gruppo, con sede di lavoro in Italia, e i/le Consulenti di Finanza Etica in servizio al 31/12/2024 e che risulterà ancora dipendente alla data di assegnazione delle azioni, n. 5 azioni della Banca, per premiare il particolare impegno profuso durante l'anno, rafforzando così il legame identitario con il Gruppo Banca Etica.

Tale attribuzione di azioni a titolo di premio ha lo scopo di motivare le persone lavoratrici del Gruppo Banca Etica (dipendenti e Consulenti di Finanza Etica)

coinvolgendole nel raggiungimento degli obiettivi aziendali, e di rafforzare il senso di appartenenza alla Banca e al Gruppo.

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

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

L'impegno economico è stato previsto nel bilancio di esercizio 2024 e dal 2024 il riconoscimento non è subordinato alla specifica deliberazione di approvazione dell'Assemblea dei Soci. Infatti, con l'innovazione legislativa intervenuta decorrenza dal 27 marzo 2024²⁰ a favore dei cosiddetti Emittenti strumenti finanziari diffusi “non quotati” come la Banca, è stato abrogato tale adempimento.

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

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

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

Per Banca Etica:

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

²⁰ Legge 5 marzo 2024, nr. 21 - Interventi a sostegno della competitività dei capitali e delega al Governo per la riforma organica delle disposizioni in materia di mercati dei capitali recate dal testo unico di cui al decreto legislativo 24 febbraio 1998, n. 58, e delle disposizioni in materia di società di capitali contenute nel codice civile applicabili anche agli emittenti; in particolare, l'art. 4 (Riforma della disciplina degli Emittenti strumenti finanziari diffusi).

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

Per Etica Sgr:

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

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

Per i/le Dirigenti, tale eventuale erogazione viene determinata dal Consiglio di Amministrazione. Per il restante personale dipendente, le proposte di erogazione vengono avanzate al Direttore Generale dalle persone Responsabili d'Area e dal Vice Direttore Generale, generalmente al termine della valutazione annuale dei loro collaboratori. Il Direttore Generale con la collaborazione della persona Responsabile dell'Area Gestione Risorse Umane, valuta le richieste e decide in merito, nel rispetto del budget approvato dal Consiglio di Amministrazione.

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

Etica Sgr esternalizza la gestione finanziaria dei propri OICVM all'Ente Gestore esterno, non ha personale che gestisce direttamente i portafogli degli OICVM e non prevede premi correlati a piani di incentivazione a lungo termine per tale gestione.

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

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

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

Nel caso sia corrisposto in un'unica soluzione al momento dell'assunzione, non concorre a determinare il cap variabile sul fisso del primo anno²¹.

Tale modalità è stata utilizzata nel corso del 2024 raccogliendo apposita delibera del Consiglio di Amministrazione della Banca.

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

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

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

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

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

Dove:

RGMM = retribuzione globale media mensile, data da Retribuzione Annuale Lorda/13 + media del compenso variabile percepita negli ultimi tre anni precedenti la cessazione, con una logica "per cassa"/13
AS = Anni completi di servizio. Indipendentemente dalla durata effettiva del rapporto essi saranno convenzionalmente considerati in misura non inferiore a 5 e non superiore 18

FC = fattori correttivi determinati con discrezionalità motivata, con riferimento a fatti e dati oggettivi

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

sommando algebricamente fattori individuali relativi a:

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

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

Come espressamente previsto dalle Disposizioni²² tali importi, così come il TFR e l'indennità di mancato preavviso nei limiti determinati dalla legge, non entrano nel calcolo del limite del rapporto tra remunerazione variabile e fissa.

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

D.2.5 Patti di stabilità

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

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

Tali patti possono essere composti da:

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

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

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

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

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

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

PUNTO 4

E. Responsabili delle funzioni di controllo

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

Per quanto riguarda la società partecipata **Etica Sgr**, la remunerazione delle persone dipendenti con funzioni di controllo (Responsabile Compliance e Antiriciclaggio) è allineata con quella delle altre persone Responsabili di Area, mentre la persona Responsabile della Funzione Risk Management, in quanto dirigente, è stata inserita nel processo di valutazione e premialità delle persone dirigenti, utilizzando criteri di valutazione che si basano su obiettivi qualitativi delle Funzioni di Controllo. Per quanto riguarda la funzione di Revisione interna, svolta dalla Capogruppo, la relativa remunerazione è fissa e stabilita dai contratti in essere.

PUNTO 4

F. Consulenti di finanza etica

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

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

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

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

Tale sistema di remunerazione rispetta pertanto le indicazioni degli “Orientamenti ESMA” in quanto *“non crea conflitti di interessi o incentivi che possono indurre i soggetti rilevanti a favorire i propri interessi o gli interessi dell'impresa a discapito di un cliente”²⁴*. Non sono inoltre assegnati obiettivi commerciali che possono spingere i CFE a raccomandare soltanto determinati prodotti a discapito del migliore interesse dei clienti.

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

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

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

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

In data 17/12/2024, il CdA della Capogruppo ha deliberato di riconoscere ai/le CFE un compenso annuale aggiuntivo di euro 500 per ogni nuovo/a CFE formato/a, al fine di remunerare l'incarico di supervisione dei percorsi di inserimento delle persone CFE in ingresso. Tale incarico è in linea con quanto previsto dall'articolo 3 comma 8 del contratto d'agenzia vigente²⁵.

24 Orientamenti ESMA del 3 aprile 2023 - punto 19

25 8. In aggiunta alle attività di cui al precedente comma 1, che costituiscono l'oggetto essenziale e preminente del Contratto, la Banca potrà conferire al Consulente finanziario, con apposito atto scritto, integrativo al Contratto, qualifiche o ruoli, o ulteriori incarichi – accessori e, pertanto, revocabili – aventi ad oggetto attività di assistenza commerciale e di coordinamento, ovvero altre attività strumentali. L'attività di coordinamento potrà avere ad oggetto sia il coordinamento dell'attività di Consulenti finanziari abilitati all'offerta fuori sede della Banca, direttamente impegnati nel rapporto con il cliente, sia il coordinamento dell'attività di Consulenti finanziari abilitati all'offerta fuori sede della Banca che, a loro volta, coordinano l'attività di altri Consulenti finanziari abilitati all'offerta fuori sede, sia il coordinamento di segnalatori.

Le condizioni negoziali e le modalità organizzative in base ai quali sarà esplicito l'incarico di cui al presente comma potranno di volta in volta essere liberamente determinati dalla Banca in sede di conferimento dell'incarico e/o con successive previsioni, nell'ambito della realizzazione dei programmi commerciali e di sviluppo sul territorio.

PUNTO 4

G. Collaborazioni e incarichi professionali

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

Tutti i compensi e/o le somme a qualsiasi titolo corrisposte ai soggetti di cui sopra sono adeguatamente documentati e comunque proporzionati all'attività svolta,

anche in considerazione delle condizioni di mercato e delle norme di legge applicabili.

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

PUNTO 4

H. Disposizioni in materia di politiche e prassi di remunerazione ai sensi della normativa sulla trasparenza delle operazioni e dei servizi bancari e finanziari

Come richiamato in premessa del presente Documento, il 19 marzo 2019 la Banca d'Italia ha pubblicato le Disposizioni in materia di Trasparenza delle operazioni e dei servizi bancari e finanziari - Correttezza delle relazioni tra intermediari e clienti, con le quali si sono apportate modifiche al provvedimento della Banca d'Italia "Trasparenza delle operazioni e dei servizi bancari e finanziari. Correttezza delle relazioni tra intermediari e clienti" adottato il 29 luglio 2009, come successivamente modificato, in attuazione agli Orientamenti

dell'Autorità Bancaria Europea in materia di politiche e prassi di remunerazione per il personale preposto all'offerta dei prodotti bancari e per i terzi addetti alla rete di vendita (Sezione XI 2-quater).

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

UNITÀ ORGANIZZATIVA	Ruolo	Numero al 31/12/2024
Filiale	Responsabili	21
	Vice Responsabili	19
	Sostituti/e Responsabili	3
	Collaboratori/trici	116
Area Territoriale	Responsabili	4
	Collaboratori/trici	13
Ufficio Coordinamento Offerta fuori sede	Consulenti di Finanza Etica	21
Ufficio Sviluppo e orientamento crediti	Responsabile	1
	Collaboratori/trici	3
Ufficio Patrimoni Responsabili	Responsabile	1
	Collaboratori/trici	3
Ufficio C.A.R.E	Responsabile	1
	Vice Responsabile	1
	Collaboratori/trici	48
Dipartimento Rete e Canali di Relazione Italia	Responsabile	1
	Vice Responsabile	1
	Collaboratori/trici	4
Direzione Generale	Direttore Generale	1
	Vice Direttore Generale	1

per un totale di 263 soggetti rilevanti.

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

- sono coerenti con gli obiettivi e i valori aziendali e le strategie di lungo periodo;
- sono ispirate a criteri di diligenza, trasparenza e correttezza nelle relazioni con la clientela, contenimento dei rischi legali e reputazionali, tutela e fidelizzazione della clientela, rispetto delle disposizioni di auto-disciplina eventualmente applicabili;
- non prevedono alcun sistema incentivante e premiante individuale fondato sull'esclusivo raggiungimento di obiettivi quantitativi e che non costituiscano in alcun modo incentivo a collocare

prodotti non adeguati rispetto alle esigenze dei clienti. A tal proposito si richiama quanto precisato in dettaglio nel paragrafo D.2 (Personale Dipendente - Compenso variabile) e G (Consulenti di Finanza Etica) del presente paragrafo. In tal senso viene rispettato quanto richiesto dalla normativa in riferimento al punto 2-quater.1.

- per il personale preposto alla valutazione del merito creditizio e alla trattazione dei reclami le politiche e prassi di remunerazione non si prevedono specifiche politiche retributive, ma vengono applicate le stesse previsioni in essere per tutto il personale. Anche in questo caso si richiama quanto precisato in dettaglio nel paragrafo D.2 (Personale Dipendente - Compenso variabile);
- a tutti i soggetti rilevanti è reso noto il contenuto della politica di remunerazione prima che essi siano preposti all'offerta di prodotti.

PUNTO 4

I. Politiche e prassi di remunerazione - specifiche per la succursale Spagna

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

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

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

- **Identificazione del personale più rilevante**
Il processo di identificazione del Personale più rilevante ha individuato, tra i Responsabili di Unità Operative Rilevante, Garibi Soga Juan, in qualità del ruolo di Alto Cargo della Succursale Spagna;
- **Compenso fisso**
Al personale più rilevante, come a tutto il personale Spagna, vengono applicate le previsioni definite

dal Convenio colectivo para las sociedades cooperativas de crédito e dalla normativa interna già rappresentata nel paragrafo D.1 (compenso fisso).

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

- **Compenso variabile**
Al personale più rilevante, come a tutto il personale Spagna, vengono applicate le previsioni individuate nel paragrafo D.2 (compenso variabile).
L'importo del premio è definito sulla base di un accordo aziendale siglato con le rappresentanze dei lavoratori spagnoli, facendo riferimento agli stessi criteri stabiliti per il personale italiano sulla base dei dati di bilancio complessivi della Banca. Inoltre, a valere del bilancio 2024, ma in erogazione nel 2025, a tutto il personale con sede di lavoro in Spagna, compreso il personale più rilevante, viene riconosciuto un premio una tantum pari al controvalore delle 5 azioni assegnate dalla Banca alle singole persone lavoratrici con sede di lavoro in Italia, considerando un importo lordo che permetta alle persone di ricevere una somma netta in busta paga tale da poter in autonomia sottoscrivere le azioni della Banca, per le stesse motivazioni riportate nel paragrafo D.2.1. del presente documento.

Regolamento di esecuzione (UE) 2021/637 della Commissione del 15 marzo 2021 BANCA POPOLARE ETICA SCPA

Modello EU REM1: remunerazione riconosciuta per l'esercizio

	a	b	c	d
	Organo di amministrazione - funzione di supervisione strategica	Organo di amministrazione - funzione di gestione	Altri membri dell'alta dirigenza ²⁶	Altri membri del personale più rilevante
1	Numero dei membri del personale più rilevante	13	-	2
2	Remunerazione fissa ²⁷	€ 317.125,56	€ 0,00	€ 1.369.306,68
3	Remunerazione fissa complessiva	€ 314.705,56	€ 0,00	€ 1.279.822,26 ²⁸
4	Di cui in contanti			
	(Non applicabile nell'UE)			
EU-4a	Di cui azioni o partecipazioni al capitale equivalenti	-	-	-
5	Di cui strumenti collegati alle azioni o strumenti non monetari equivalenti	-	-	-
EU-5x	Di cui altri strumenti	-	-	-
6	(Non applicabile nell'UE)			
7	Di cui altre forme	€ 2.420,00	€ 19.666,92	€ 89.484,42
8	(Non applicabile nell'UE)			

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

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

La remunerazione fissa del personale dipendente (c e d) comprende la remunerazione annua lorda (nella riga 3 - di cui contanti), gli eventuali fringe benefit, gli importi relativi alle polizze sanitarie ed infortuni, la long term care, i buoni pasto, eventuali prestazioni aggiuntive e il contributo previdenziale aggiuntivo che l'azienda versa sulla posizione individuale ai dipendenti che hanno aderito al Fondo Pensione Integrativo (nella riga 7 - di cui altre forme).

Tutti i dati remunerativi sono riportati con riferimento al periodo in cui viene ricoperto l'incarico che determina l'identificazione come "personale rilevante".

28 Include la retribuzione pro rata temporis delle due persone che si sono avvicendate nel ruolo di Responsabile Dipartimento Organizzazione.

	a	b	c	d
	Organo di amministrazione - funzione di supervisione strategica	Organo di amministrazione - funzione di gestione	Altri membri dell'alta dirigenza ²⁹	Altri membri del personale più rilevante
9	Numero dei membri del personale più rilevante	13	2	15
10	Remunerazione variabile ³⁰			
	Remunerazione variabile complessiva	-	€ 30.912,91	€ 171.040,35
11	Di cui in contanti	-	€ 30.282,91	€ 166.630,35
12	Di cui differita	-	-	-
EU-13a	Di cui azioni o partecipazioni al capitale equivalenti	-	€ 630,00	€ 4.410,00
EU-14a	Di cui differita	-	-	-
EU-13b	Di cui strumenti collegati alle azioni o strumenti non monetari equivalenti	-	-	-
EU-14b	Di cui differita	-	-	-
EU-14x	Di cui altri strumenti	-	-	-
EU-14y	Di cui differita	-	-	-
15	Di cui altre forme	-	-	-
16	Di cui differita	-	-	-
17	Remunerazione complessiva (2 + 10)	€ 317.125,56	€ 312.379,94	€ 1.540.347,03

²⁹ Si fa riferimento al Direttore Generale e al Vice Direttore Generale

³⁰ L'Organo di amministrazione (a) non è destinatario di remunerazione variabile, mentre la remunerazione variabile del personale dipendente (c e d) è costituita dal Premio Aziendale relativo all'esercizio 2023, dall'indennità di prolungato preavviso, da eventuali riconoscimenti Una Tantum, e dall'assegnazione di 5 azioni ordinarie (nella riga EU-13a - di cui azioni o partecipazioni al capitale equivalenti). Nel 2024 sono stati riconosciuti premi Una Tantum ai componenti del personale più rilevante per un ammontare complessivo di 36.500 euro.

Tutti i dati remunerativi sono riportati con riferimento al periodo in cui viene ricoperto l'incarico che determina l'identificazione come "personale rilevante".

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

	a	b	c	d
	Organo di amministrazione - funzione di supervisione strategica	Organo di amministrazione - funzione di gestione	Altri membri dell'alta dirigenza	Altri membri del personale più rilevante
Premi facenti parte della remunerazione variabile garantita				
1	Premi facenti parte della remunerazione variabile garantita – Numero dei membri del personale più rilevante	-	-	1
2	Premi facenti parte della remunerazione variabile garantita – Importo complessivo	-	-	€ 27.000,00
3	Di cui premi facenti parte della remunerazione variabile garantita versati nel corso dell'esercizio che non sono presi in considerazione nel limite massimo dei bonus	-	-	€ 27.000,00
Trattamenti di fine rapporto riconosciuti in periodi precedenti che sono stati versati nel corso dell'esercizio				
4	Trattamenti di fine rapporto riconosciuti in periodi precedenti che sono stati versati nel corso dell'esercizio – Numero dei membri del personale più rilevante	-	-	-
5	Trattamenti di fine rapporto riconosciuti in periodi precedenti che sono stati versati nel corso dell'esercizio – Importo complessivo	-	-	-
Trattamenti di fine rapporto riconosciuti nel corso dell'esercizio				
6	Trattamenti di fine rapporto riconosciuti nel corso dell'esercizio – Numero dei membri del personale più rilevante	-	-	-
7	Trattamenti di fine rapporto riconosciuti nel corso dell'esercizio – Importo complessivo	-	-	-
8	Di cui versati nel corso dell'esercizio	-	-	-
9	Di cui differiti	-	-	-
10	Di cui trattamenti di fine rapporto versati nel corso dell'esercizio non considerati nel limite massimo dei bonus	-	-	-
11	Di cui l'importo più elevato riconosciuto a una singola persona	-	-	-

Modello EU REM5: informazioni sulla remunerazione del personale le cui attività professionali hanno un impatto rilevante sul profilo di rischio dell'ente (personale più rilevante)

	a	b	c	d	e	f	g	h	i	j
	Remunerazione dell'organo di amministrazione									
	Organo di amministrazione - funzione di supervisione strategica	Organo di amministrazione - funzione di gestione	Totale organo di amministrazione	Aree di business			Funzioni aziendali ³²	Funzioni di controllo interno indipendenti ³³	Tutte le altre ³⁴	Totale
1	Numero complessivo dei membri del personale più rilevante									30
2	Di cui membri dell'organo di amministrazione	13	-	13						
3	Di cui altri membri dell'alta dirigenza							2		
4	Di cui altri membri del personale più rilevante					2	8	4		1
5	Remunerazione complessiva del personale più rilevante	€ 317.125,56	-	€ 317.125,56	-	€ 174.486,12	€ 1.165.154,12	€ 410.183,32	€ 102.903,41	
6	Di cui remunerazione variabile	-	-	-	-	€ 14.224,33	€ 136.060,17	€ 43.103,95	€ 8.564,81	
7	Di cui remunerazione fissa	€ 317.125,56	-	€ 317.125,56	-	€ 160.261,79	€ 1.029.093,95	€ 367.079,37	€ 94.338,60	

³¹ Sono compresi la persona Responsabile Ufficio Finanza e la persona Vice Responsabile Ufficio Finanza con incarico di Responsabile Gestione Tesoreria.

³² Sono comprese le persone Responsabili di unità operative rilevanti: (Dipartimenti Governo, Organizzazione, Proposta di Finanza Etica, Spagna, Crediti, Reti e Canali di Relazione Italia, HR Director di Gruppo e Alto Cargo della succursale Spagna).

³³ Sono comprese le persone Responsabili delle funzioni di controllo (F. Internal Audit, F. Risk Management, F. Compliance e F. Antiriciclaggio).

³⁴ E compresa la persona Responsabile dell'Ufficio Esternalizzazione e Fornitori con incarico di Referente Aziendale delle Funzioni Esternalizzate di Gruppo.

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

- Modello EU REM3: remunerazione differita
- Modello EU REM4: remunerazione di 1 milione di EUR o più per esercizio

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

Banca Popolare Etica SCPA capogruppo

Consiglio di Amministrazione e Direzione	Remunerazione lorda complessiva
Presidente Fasano Anna	€77.070,00
Vice Presidente Soldi Aldo	€35.216,67
Consigliere Boni Brivio Carlo	€14.616,67
Consigliere Cantoni Sonia	€24.066,67
Consigliere De Felice Raffaella	€11.816,67
Consigliere Ferrè Torras Arola	€23.216,67
Consigliere Galati Marina +	€19.316,67
Consigliere Garavini Eugenio	€31.566,67
Consigliere Granata Stefano	€20.866,67
Consigliere Modica Luciano	€15.072,23
Consigliere Palladino Giacinto +	€17.466,67
Consigliere Piccolo Marco	€13.416,67
Consigliere Puyo Alberto	€13.416,67
Direttore Generale Gabrielli Nazzareno	€175.138,47
Vice Direttore Generale Dugini Riccardo	€137.241,47

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

Regolamento di esecuzione (UE) 2021/637 della Commissione del 15 marzo 2021

ETICA SGR

Modello EUREM1: remunerazione riconosciuta per l'esercizio

	a	b	c	d
	Organo di amministrazione - funzione di supervisione strategica ³⁵	Organo di amministrazione - funzione di gestione	Altri membri dell'alta dirigenza ³⁶	Altri membri del personale più rilevante ³⁷
1	Numero dei membri del personale più rilevante	9	2	2
2	Remunerazione fissa complessiva	€ 166.062,50	€ 243.628,73	€ 192.742,13
3	Di cui in contanti ³⁹	€ 159.200,00	€ 224.558,55	€ 176.114,70
4	(Non applicabile nell'UE)			
EU-4a	Di cui azioni o partecipazioni al capitale equivalenti	-	-	-
5	Di cui strumenti collegati alle azioni o strumenti non monetari equivalenti	-	-	-
EU-5x	Di cui altri strumenti	-	-	-
6	(Non applicabile nell'UE)			
7	Di cui altre forme ⁴⁰	€ 6.862,50	€ 19.070,18	€ 16.627,43
8	(Non applicabile nell'UE)			

³⁵ La remunerazione fissa dell'Organo di amministrazione (a) comprende il compenso fisso previsto differenziato in funzione dell'incarico assunto e i gettoni di presenza (nella riga 3 - di cui contanti)

³⁶ Si fa riferimento al Direttore Generale e al Vice Direttore Generale.

³⁷ Si fa riferimento al responsabile della Funzione di Risk Management, che ha un inquadramento dirigenziale a far data dal 1° novembre 2022 e al responsabile della Funzione di Compliance e Antiriciclaggio.

³⁸ In generale nelle remunerazioni lorde dei dipendenti sono compresi: retribuzione annua lorda, eventuali fringe benefit, importi relativi alle polizze RC, sanitarie e infortuni, la long term care, il contributo previdenziale aggiuntivo, che l'azienda versa sulla posizione individuale ai dipendenti che hanno aderito al Fondo Pensione Integrativo (nella riga 7 - di cui altre forme). Tutti i dati remunerativi sono riportati con riferimento al periodo in cui viene ricoperto l'incarico che determina l'identificazione come "personale rilevante"

³⁹ La remunerazione comprende: colonna a) compenso fisso per gli amministratori; colonna c e d) la retribuzione annua lorda.

⁴⁰ Per altre forme si intendono gli importi per: colonna a) assicurazione RC diversi, tutela legale per gli amministratori; c e d) eventuali fringe benefit, importi relativi alle polizze RC, sanitarie e infortuni, la long term care e contributo previdenziale aggiuntivo per il Fondo Pensione

Regolamento di esecuzione (UE) 2021/637 della Commissione del 15 marzo 2021

4

	a	b	c	d
	Organo di amministrazione - funzione di supervisione strategica ⁴¹	Organo di amministrazione - funzione di gestione	Altri membri dell'alta dirigenza	Altri membri del personale più rilevante
9	Numero dei membri del personale più rilevante	9	2	2
10	Remunerazione variabile ⁴²			
	Remunerazione variabile complessiva	0	€ 27.577,04	€ 16.263,00
11	Di cui in contanti	0	€ 26.947,04	€ 13.065,00
12	Di cui differita			
EU-13a	Di cui azioni o partecipazioni al capitale equivalenti ⁴³		€ 630,00	€ 630,00
EU-14a	Di cui differita			
EU-13b	Di cui strumenti collegati alle azioni o strumenti non monetari equivalenti ⁴⁴			€ 2.568,00
EU-14b	Di cui differita			
EU-14x	Di cui altri strumenti			
EU-14y	Di cui differita			
15	Di cui altre forme			
16	Di cui differita			
17	Remunerazione complessiva (2 + 10)	€ 166.062,50	€ 0,00	€ 209.005,13

41 L'Organo di amministrazione (a) non è destinatario di remunerazione variabile, mentre la remunerazione variabile del personale dipendente (c e d) è costituita dal Premio Aziendale relativo all'esercizio 2023 e dall'assegnazione di 5 azioni ordinarie (nella riga EU-13a - di cui azioni o partecipazioni al capitale equivalenti).

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

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

44 L'importo relativo a destinazione del VAP a welfare

Modello EU REM5: informazioni sulla remunerazione del personale le cui attività professionali hanno un impatto rilevante sul profilo di rischio dell'ente (personale più rilevante)

	a	b	c	d	e	f	g	h	i	j
	Remunerazione dell'organo di amministrazione			Aree di business						
	Organo di amministrazione - funzione di supervisione strategica	Organo di amministrazione - funzione di gestione	Totale organo di amministrazione	Banca d'investimento	Servizi bancari al dettaglio	Gestione del risparmio (asset management)	Funzioni aziendali ⁴⁵	Funzioni di controllo interno indipendenti ⁴⁶	Tutte le altre	Totale
Numero complessivo dei membri del personale più rilevante										13
1 Di cui membri dell'organo di amministrazione	9	-	9							
2 Di cui altri membri dell'alta dirigenza				-	-	-	2	-	-	-
3 Di cui altri membri del personale più rilevante				-	-	-	-	2	-	-
4										
5 Remunerazione complessiva del personale più rilevante	€ 166.062,50	-	€ 166.062,50				€ 271.205,77	€ 209.005,13		
6 Di cui remunerazione variabile	-	-	-				€ 27.577,04	€ 16.263,00		
7 Di cui remunerazione fissa	€ 166.062,50	-	€ 166.062,50				€ 243.628,73	€ 192.742,13		

45 Per Funzioni aziendali si intendono: Direttore Generale e Vice Direttore Generale

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

ETICA SGR SPA

Consiglio di Amministrazione e Direzione	Remunerazione lorda complessiva
Carlizzi Marco	€ 39.362,50
Lamberto Floristan Adriana	€ 21.362,50
Capotorti Carlo	€ 16.862,50
Cattarin Paolo	€ 13.862,50
Binacchi Elisabetta	€ 13.862,50
Ferri Giovanni	€ 13.512,50
Palladino Giacinto	€16.862,50
Selmi Monica*	€13.512,50
Thomson Mary	€16.862,50
Direttore Generale Mattiazzi Luca	€149.688,99
Vice Direttore Generale Grossi Roberto	€121.516,78

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

Regolamento di esecuzione (UE) 2021/637 della Commissione del 15 marzo 2021 CRESUD SPA

Modello EU REM1: remunerazione riconosciuta per l'esercizio

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

Regolamento di esecuzione (UE) 2021/637 della Commissione del 15 marzo 2021

	a	b	c	d
	Organo di amministrazione - funzione di supervisione strategica	Organo di amministrazione - funzione di gestione	Altri membri dell'alta dirigenza	Altri membri del personale più rilevante
9	Numero dei membri del personale più rilevante	3	0	0
10	Remunerazione variabile			
	Remunerazione variabile complessiva	€ 0		
11	Di cui in contanti			
12	Di cui differita			
EU-13a	Di cui azioni o partecipazioni al capitale equivalenti			
EU-14a	Di cui differita			
EU-13b	Di cui strumenti collegati alle azioni o strumenti non monetari equivalenti	-	-	-
EU-14b	Di cui differita	-	-	-
EU-14x	Di cui altri strumenti	-	-	-
EU-14y	Di cui differita	-	-	-
15	Di cui altre forme	-	-	-
16	Di cui differita	-	-	-
17	Remunerazione complessiva (2 + 10) ⁴⁷	€ 42.000	€ 0,00	€ 0,00

⁴⁷ Il Presidente (dipendente di Banca Etica) per l'incarico in Cresud spa, non ha percepito alcuna remunerazione direttamente da Cresud spa. Per l'attività lavorativa svolta in Banca Etica come lavoratore dipendente la sua remunerazione è stata pari a 125.758,12 Euro. La consigliere, anch'essa dipendente di Banca Etica, per l'incarico in Cresud spa non ha percepito alcuna remunerazione direttamente da Cresud spa. Per l'attività lavorativa svolta in Banca Etica come lavoratrice dipendente, la sua remunerazione è stata pari a 63.081,21 Euro. Per l'incarico in Cresud spa le viene riconosciuta da Banca Etica un'indennità di 3.000€ annui.

Modello EU REM5: informazioni sulla remunerazione del personale le cui attività professionali hanno un impatto rilevante sul profilo di rischio dell'ente (personale più rilevante)

	a	b	c	d	e	f	g	h	i	j
	Remunerazione dell'organo di amministrazione			Aree di business						
	Organo di amministrazione - funzione di supervisione strategica	Organo di amministrazione - funzione di gestione	Totale organo di amministrazione	Banca d'investimento	Servizi bancari al dettaglio	Gestione del risparmio (asset management)	Funzioni aziendali	Funzioni di controllo interno indipendenti	Tutte le altre	Totale
1	Numero complessivo dei membri del personale più rilevante									
2	3	-	3	-	-	-	-	-	-	3
3	Di cui altri membri dell'alta dirigenza									
4	Di cui altri membri del personale più rilevante									
5	€ 42.000	-	€ 42.000	-	-	-	-	-	-	-
6	Di cui remunerazione variabile									
7	€ 42.000	-	€ 42.000	-	-	-	-	-	-	-

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

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

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

CRESUD SPA – Soc. Partecipata

Consiglio di Amministrazione e Direzione ⁴⁸	Remunerazione lorda complessiva
Presidente Giuglietti Gabriele	0
Amministratore Delegato Zagaria Matteo	€ 42.000
Consigliere Chiesi Laura	0

48 Vedi nota 47

Nomina dei componenti il Consiglio di Amministrazione

Lista Partecipativa: Lista partecipativa per una Banca Etica inclusiva e dialogante	75
Lista Autonoma: Re:start Banca Etica 2025	95
Elenco persone candidate singole	119

Persone candidate
Lista Partecipativa
Lista Partecipativa
Per una Banca Etica,
inclusiva e dialogante

Candidato Presidente

Aldo Soldi

Persone candidate

Alessandra Barlini

Roberta Conte

Raffaella De Felice

Stefano Granata

Federica Ielasi

Luciano Modica

Alberto Puyo



Nome e Cognome	Aldo Soldi
Nazionalità	Italiana
Anno di nascita	25/11/1951
Città di Residenza	San Vincenzo (LI)
Socio/a di Banca Etica	Sì

PRESENTAZIONE GENERALE

Dopo la laurea in Scienze Politiche presso l'Università degli Studi di Siena, l'esperienza lavorativa si è svolta interamente all'interno del movimento cooperativo, a livello nazionale ed internazionale. Presidente di una delle più grandi cooperative di consumatori italiane, Presidente delle organizzazioni di rappresentanza della cooperazione di consumatori italiana ed europea, Direttore Generale di Coopfond, il fondo mutualistico della Lega delle Cooperative e Mutue, membro di consigli di amministrazione di società finanziarie (fra cui Unipol assicurazioni e CCFS), vice presidente di Cooperfidi Italia, docente in Economia cooperativa presso master universitari, presidente del consiglio di sorveglianza e successivamente del consiglio di gestione del Consorzio Integra soc. coop. Attualmente membro del Consiglio di Amministrazione del Consorzio LIBERA Terra Mediterraneo e componente della Direzione nazionale di Legacoop.

COMPETENZE RICHIESTE ALLE PERSONE CANDIDATE AL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

I requisiti propri di Banca Etica - esperienze o conoscenze acquisite come amministratore di società, operatore e/ o volontario, studioso e/o ricercatore, formatore (requisito obbligatorio ex Statuto di Banca Etica)

Impresa o altra realtà	Arco temporale	Ruolo
Associazione nazionale cooperative di consumatori	2006/2011	Presidente
Eurocoop	2007/2011	Consigliere e Presidente
Direzione Lega nazionale cooperative e mutue	2006/2024	Membro
Consorzio Libera Terra Mediterraneo	2016, in carica	Consigliere di amministrazione

Requisiti di professionalità - tempi e ambiti di attività che esprimano chiaramente le esperienze richieste dalla normativa (Decreto del Ministero dell'Economia e delle Finanze n. 169/2020)

Coopfond spa	2011/2019	Direttore generale
Cooperfidi Italia	2015/2017	Vice presidente
Unicoop Tirreno	1999/2006	Membro
Banca popolare Etica	2019, in carica	Componente CdA e Comitato Esecutivo, dal 2022 anche vice presidente
Unipol gruppo spa	1998/2007	Consigliere
Consorzio cooperativo finanziario per lo sviluppo (CCFS)	2016/2020	Consigliere

Altre attività di rilievo

Consorzio Integra soc.coop	2016/2018 2018/2020 2020/2022	Membro Consiglio di Sorveglianza; Presidente Consiglio di Sorveglianza; Presidente Consiglio di Gestione
Etica Sgr spa	2020/2022	Componente Consiglio di Amministrazione
Centro Studi Legacoop srl	2011/2019	Consigliere e Amministratore Delegato

ISTRUZIONE E FORMAZIONE

Istituto di istruzione e/o formazione	Principali materie / abilità professionali oggetto dello studio	Qualifica conseguita
	Scienze Politiche	Laurea

CONOSCENZE LINGUISTICHE

- Inglese livello medio

SPECIFICITÀ CHE LA PERSONA CANDIDATA METTERÀ A DISPOSIZIONE DI BANCA ETICA

L'esperienza vissuta in consigli di amministrazione di varie ed importanti dimensioni consente di contribuire alla gestione di organismi collegiali, portando una visione strategica e favorendo il dialogo ed il confronto fra le diverse posizioni e la corretta assunzione di decisioni.

La profonda conoscenza dell'impresa cooperativa costituisce un prezioso presupposto sia per occuparsi di governance cooperativa nella Banca, sia per favorire l'interlocuzione con il mondo di riferimento della Banca stessa, in gran parte composto proprio da cooperative e da altri enti o associazioni del terzo settore.

La comprovata condivisione valoriale rappresenta il presupposto indispensabile per contribuire al progetto di sviluppo della finanza etica, di cui la Banca è elemento costituente, concreto e simbolico allo stesso tempo. L'avvenuto collocamento in pensione consente di disporre del tempo necessario per ricoprire la carica di Presidente.

Rispetto a requisiti richiesti e numericamente misurabili ho diretto l'attività finanziaria in Coopfond spa, società dotata di un patrimonio superiore ai 450 milioni; ho diretto l'attività sociale in Unicoop Tirreno, cooperativa con oltre 300.000 soci.

Prima di diventare membro del Consiglio di Amministrazione di Banca Etica, ho collaborato per molti anni con la Banca sui temi del sostegno al commercio equo e solidale, del sostegno alle cooperative impegnate nella gestione dei beni confiscati alla criminalità organizzata, del sostegno ai WBO (cooperative nate da aziende private in crisi), del sostegno all'economia sociale ed alle organizzazioni e imprese del terzo settore.

La presenza dal 2019 nel Consiglio di Amministrazione della Banca e nel Comitato Esecutivo dello stesso, assieme alla presenza negli anni 2020/21/22 nel Consiglio di Amministrazione di Etica sgr ha consentito di praticare concretamente gli aspetti valoriali e funzionali della finanza etica e di comprendere adeguatamente la realtà del Gruppo Banca Etica; l'esperienza si è ulteriormente arricchita con la nomina a vice presidente a partire dal 2022.



Nome e Cognome	Alessandra Barlini
Nazionalità	Italiana
Anno di nascita	06/02/1971
Città di Residenza	Capoterra (CA)*
Socio/a di Banca Etica	No**

PRESENTAZIONE GENERALE

Sono una madre orgogliosa delle mie figlie e una persona con forte attitudine sportiva. Nata su un'isola, mantengo un profondo legame con il mare e le mie origini.

Dopo la formazione universitaria, ho iniziato un percorso professionale lavorando per dieci anni in una primaria società di revisione, dove ho potuto coltivare le mie capacità empatiche e relazionali e sviluppare le competenze tecniche.

Da quasi 20 anni sono imprenditrice di una società di consulenza che si occupa di assurance e buona governance, un progetto che considero alla stregua di una terza figlia per l'impegno e la dedizione investiti nella sua crescita. Ciò che mi contraddistingue è la costante ricerca di nuove sfide professionali. Trovo stimolante rimettermi in discussione e uscire dalla zona di comfort, considerando ogni ostacolo un'opportunità di crescita e innovazione. Questa propensione mi ha permesso di evolvere continuamente nel mio percorso lavorativo.

Il mio obiettivo professionale è ora quello di mettere a disposizione competenze ed esperienze acquisite per un progetto sociale di più ampio respiro, con l'intento di generare un impatto positivo significativo sulla comunità.

COMPETENZE RICHIESTE ALLE PERSONE CANDIDATE AL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

I requisiti propri di Banca Etica - esperienze o conoscenze acquisite come amministratore di società, operatore e/ o volontario, studioso e/o ricercatore, formatore (requisito obbligatorio ex Statuto di Banca Etica)

Impresa o altra realtà	Arco temporale	Ruolo
Operari s.r.l. S.B.	2013 ad oggi	Amministratrice e Responsabile dell'Impatto (dal 2020) Responsabile della CSR, Comitato Guida del Sistema della Parità di genere (PDR125:2022); BIA Advisory, Corporate Governance, Risk Management, Internal Audit
Gruppo Volontariato Manager per il Sociale	2019 ad oggi	Volontaria
UNI	2022 ad oggi	Volontaria: Componente esperta UNI/CT 038 Responsabilità Sociale – GL 03 – Responsabilità sociale d'Impresa e GL.04 Diversità, equità e inclusione
MindSEC Community 4Impact	2025 ad oggi	Volontaria, studiosa
Assobenefit	2022 ad oggi	formatore, volontaria e studiosa della materia benefit

Requisiti di professionalità - tempi e ambiti di attività che esprimano chiaramente le esperienze richieste dalla normativa (Decreto del Ministero dell'Economia e delle Finanze n. 169/2020)

Gepafin S.p.A.	01/02/2017 ad oggi	Responsabile della Funzione di Internal Audit
Finmolise S.p.A.	01/07/2016 ad oggi	Responsabile della Funzione di Internal Audit
Sarda Factoring S.p.A.	01/02/2017 ad oggi	Responsabile della Funzione di Internal Audit
Confidi Sardegna S.C.p.A.	01/01/2013 ad oggi	Responsabile della Funzione di Internal Audit
Garanzia Etica S.C.p.A.	01/01/2013 ad oggi	Responsabile della Funzione di Internal Audit

* domiciliata a Milano dove prevalentemente lavoro

** Come persona fisica ho aperto il conto soci il mese scorso, e sono in attesa di sottoscrivere le azioni.

Veneto Sviluppo S.p.A.	01/01/2021 al 31/12/2023	Responsabile della Funzione di Internal Audit
Sfirs S.p.A.	01/07/2016 al 31/12/2019	Responsabile della Funzione di Internal Audit
Altre attività di rilievo		
A.N.F.I.R. Associazione Finanziarie Regionali	01/01/2025 ad oggi	Supporto tecnico e operativo alla Commissione Finanza sostenibile ESG e tavoli di lavoro
Confidi Sardegna S.C.p.A.	01/01/2024 ad oggi	Componente monocratico del Comitato Whistleblowing
Confidi Sardegna S.C.p.A.	25/02/2025 ad oggi	Componente monocratico dell'Organismo di Vigilanza
Veneto Sviluppo S.p.A	01/01/2021 al 31/12/2023	Organismo Indipendente di Valutazione
FVS SGR S.p.A.,	01/01/2018 al 31/12/2021	Organismo Indipendente di Valutazione
Aeffe S.p.A.	01/01/2022 ad oggi	Responsabile della Funzione di Internal Audit
Aeffe S.p.A.	01/01/2023 ad oggi	Componente dell'Organismo di Vigilanza
Aeffe S.p.A.	10/11/2023 al 31/12/1999	Componente monocratico del Comitato Whistleblowing
Boing S.p.A.	01/01/2017 ad oggi	Componente monocratico dell'Organismo di Vigilanza
Imi Holding Italy S.r.l.	28/06/2022 ad oggi	Componente monocratico dell'Organismo di Vigilanza
CCI Italy S.r.l.	30/03/2022 ad oggi	Componente monocratico dell'Organismo di Vigilanza
Remosa S.r.l.	29/03/2022 ad oggi	Componente monocratico dell'Organismo di Vigilanza
Orton S.r.l.	28/04/2022 ad oggi	Componente monocratico dell'Organismo di Vigilanza
Orton S.r.l.	01/01/2024 ad oggi	Componente monocratico del Comitato Whistleblowing
STI S.r.l.	15/03/2022 ad oggi	Componente monocratico dell'Organismo di Vigilanza
Norgren S.r.l.	23/04/2024 ad oggi	Componente monocratico dell'Organismo di Vigilanza
Liking S.r.l.	12/04/2024 ad oggi	Presidente dell'Organismo di Vigilanza
Casa del dolce S.r.l.	12/04/2024 ad oggi	Presidente dell'Organismo di Vigilanza
Candy Factory S.r.l.	12/04/2024 ad oggi	Componente del Comitato Whistleblowing
Industria Metallurgica Carmagnolese IMC S.p.A.	23/07/2019	Presidente dell'Organismo di Vigilanza
Sport Fashion Service S.r.l.	13/12/2022	Presidente dell'Organismo di Vigilanza

ISTRUZIONE E FORMAZIONE

Istituto di istruzione e/o formazione	Principali materie / abilità professionali oggetto dello studio	Qualifica conseguita
ABI	Fornire assurance nei processi aziendali chiave di Risk Management e Governance nelle banche	CCM - Certified Compliance Manager
ABI	Gestione della funzione di risk management nelle banche	CRM- Certified Risk Manager in Banca
Aira	Capacità di gestire il sistema di gestione dei rischi anticiclaggio degli intermediari finanziari	AML Certified

Cepas S.r.l.	Conoscenza delle principali metriche di valutazione di impatto	Valutatore di Impatto (VAL) numero di certificazione 321
Institute of Internal Auditors	Fornire assurance nei processi aziendali chiave di Risk Management e Governance delle banche	CRMA - Certification in Risk Management Assurance
Institute of Internal Auditors	Gestione delle tecniche di control self assessment	CCSA - Certification in Control Self Assessment
Institute of Internal Auditors	Competenze finalizzate alla review di qualità assurance esterna delle attività delle funzioni di IA	QAR - Quality Assessment Review Certified
UN Global Compact	Sviluppo delle competenze, confronti e strumenti operativi SDG 5.5 -8.5	Target Gender Equality Accelerator- Italy
Scuola Holden	Capacità di scrivere, parlare in pubblico e raccontarsi	Corso di Storytelling e relazione pubbliche
Bureau Veritas Italia	Gestione del processo di sostenibilità e approfondimento principali UNI ISO	Attestato di partecipazione al Master Standard Internazionale per la sostenibilità
Scuola dell'Economia Civile	Sviluppo di competenze specifiche nell'applicazione della matrice MINDSEC	Attestato di partecipazione a "uno sguardo civile alla valutazione – approfondimento matrice MINDSEC"
Scuola dell'Economia Civile	Dal principio del valore allo studio e applicazione delle principali metriche di valutazione di impatto	Corso di Misurazione e Valutazione di Impatto
Università degli studi di Cagliari - Facoltà di Economia e commercio	Economia, Diritto, Intermediari Finanziari	Laurea in Economia – 110 e lode/110

CONOSCENZE LINGUISTICHE

- Buona conoscenza della lingua inglese parlata e scritta

SPECIFICITÀ CHE LA PERSONA CANDIDATA METTERÀ A DISPOSIZIONE DI BANCA ETICA

Posso mettere a disposizione oltre 20 anni di esperienza in ambito di governance aziendale, gestione dei rischi e di sistemi di controllo interno, maturati anche come Responsabile della Funzione di Internal Audit presso diversi intermediari finanziari. Le mie certificazioni professionali in Risk Management (CRM di ABI, CRMA e CCSA di AIIA) attestano competenze specifiche nell'ambito dell'Enterprise Risk Management, consolidate attraverso progetti concreti presso società e altre organizzazioni.

Si ritiene importante evidenziare come la Responsabilità della funzione di internal audit, maturata presso gli intermediari finanziari indicati, comprenda specifiche competenze riferite alla valutazione dell'adeguatezza, dell'affidabilità complessiva e della sicurezza del sistema informativo (ICT audit), nonché nell'analisi dell'adeguatezza del piano aziendale di continuità operativa e del piano di disaster recovery, elementi fondamentali richiesti dalla vigilanza di Banca d'Italia.

Le competenze tecniche sono state maturate in più di vent'anni di esperienza professionale di rilevante complessità e crescente responsabilità. La responsabilità imprenditoriale in una PMI ha sviluppato importanti competenze di relazione con i clienti, di gestione delle risorse umane e di relazione con gli istituti finanziari, garantendomi piena autonomia nella relazione con gli organi di governo e di controllo delle società.

Come Responsabile dell'Impatto, ho guidato la trasformazione della mia società in società benefit e successivamente in B CORP, sviluppando competenze specifiche in CSR e valutazione d'impatto. La partecipazione al "Corso di misurazione e valutazione di impatto" della Scuola dell'Economia Civile mi ha consentito di approfondire ulteriori metriche oltre il B Impact Assessment. Il mio ruolo nel Comitato di Networking di Assobenefit testimonia il mio impegno a supporto del movimento delle società benefit.

La mia candidatura nasce da un profondo desiderio di condivisione e restituzione alla comunità, valori maturati nel percorso AGESCI e arricchiti poi anche dalla partecipazione alla MindSEC Community 4Impact e dal ruolo di esperta presso l'UNI per la Commissione Tecnica sulla Responsabilità Sociale.



Nome e Cognome	Roberta Conte
Nazionalità	Italiana
Anno di nascita	30/08/1968
Città di Residenza	Padova
Socio/a di Banca Etica	Sì

PRESENTAZIONE GENERALE

Circa 30 anni di esperienza in ambito crediti di cui 16 anni in Intesa San Paolo e oltre 13 anni in Banca Etica dove, nell'ultimo periodo ricoprivo la funzione di Responsabile del Dipartimenti Crediti.

Dal 2019 libera professionista - Co-fondatrice di **Piano Bis**.

Erogo consulenza sulla pianificazione finanziaria e redazione di Business Pian a realtà del Terzo Settore e PMI.

Sono formatrice sulla pianificazione finanziaria per Legacoop Veneto, Confcooperative, Forum del Terzo. Settore (FQTS)- Erogo formazione in ambito crediti a Istituti di Credito sia con incarichi diretti che tramite ABI FORMAZIONE.

Sono formatrice per percorsi di avvio d'impresa con particolare focus su progetti di imprenditoria femminile.

Dal 2022 sono docente nel progetto EDUCASHON delle BCC Venete che si occupa di educazione finanziaria nelle scuole superiori del Veneto.

Sono Consigliere di Amministrazione di una start-up innovativa - spin off dell'Università di Padova (Dipartimento di Matematica) che si occupa di cybersecurity ed A.I.

COMPETENZE RICHIESTE ALLE PERSONE CANDIDATE AL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

I requisiti propri di Banca Etica - esperienze o conoscenze acquisite come amministratore di società, operatore e/ o volontario, studioso e/o ricercatore, formatore (requisito obbligatorio ex Statuto di Banca Etica)

Impresa o altra realtà	Arco temporale	Ruolo
BANCA POPOLARE ETICA	2005 - 2013	Responsabile Ufficio Fidi Responsabile Dip. Crediti
LEGACOOP VENETO	2018 - oggi	Formatrice e consulente
CONFCOOPERATIVE VENETO	2018 - oggi	Formatrice e consulente
FRANKFURT SCHOOL OF FINANCE AND MANAGEMENT - Programma INVEST EU - SIFTA- SOCIAL INCLUSIVE FINANCE TECHNICAL ASSISTANCE	2024 - 2025	Docente - Training to build capacity - Microcredito
FQTS - Forum del Terzo Settore	2024	Docente corso di formazione per Responsabile Finanziario di Reti di Terzo Settore

Requisiti di professionalità - tempi e ambiti di attività che esprimano chiaramente le esperienze richieste dalla normativa (Decreto del Ministero dell'Economia e delle Finanze n. 169/2020)

BANCA POPOLARE ETICA	2013 - 2018 2009-2013 2005-2009	Responsabile Dip. crediti Responsabile Uff. fidi Analista Uff. fidi
INTESA SAN PAOLO	2003 - 2005 1994-2003 1989 - 1994	Gestore Imprese Addetto fidi Addetto ufficio estero merci

Altre attività di rilievo

SPRITZ MATTER SRL (start up innovativa -spin off UNIPD)	2019- oggi	2019 - 2024 Amministratore Unico 2024 - OGGI consigliere senza deleghe operative
ABI FORMAZIONE	2024-oggi	Docente corsi ambito crediti
IRECOOP VENETO - PROGETTO EDUCASHON -	2022- oggi	Docente educazione finanziaria c/o scuole superiori Veneto

ISTRUZIONE E FORMAZIONE

Istituto di istruzione e/o formazione	Principali materie / abilità professionali oggetto dello studio	Qualifica conseguita
IIS ENRICO DEL NICOLA		RAGIONERIA

CONOSCENZE LINGUISTICHE

- INGLESE: Ascolto B2 - Lettura C1 - Produzione orale B1 - Scrittura B1
- SPAGNOLO: Ascolto A2 - Lettura A2 - Produzione orale A2 - Scrittura A1
- TEDESCO: Ascolto A2 - Lettura A1 - Produzione orale A1 - Scrittura A1

SPECIFICITÀ CHE LA PERSONA CANDIDATA METTERÀ A DISPOSIZIONE DI BANCA ETICA

Posso mettere a disposizione di Banca Etica quasi 30 anni di esperienza nel settore creditizio, di cui 13 all'interno della Banca stessa, e gli ultimi 7 come consulente, formatrice e manager.

Ho maturato una visione più ampia che unisce competenze tecniche, conoscenza della struttura e delle sfide di Banca Etica a nuove capacità acquisite al di fuori dell'istituto.

Sono convinta che il credito sia una delle aree chiave in cui Banca Etica può continuare a fare la differenza, e sono pronta a contribuire con il mio bagaglio di competenze, esperienza e passione.

Il mio obiettivo è portare valore concreto in un contesto che sento mio, che fa parte della mia storia personale e professionale, mettendo al servizio oltre alla mia esperienza pluriennale, l'entusiasmo per affrontare nuove sfide. Penso che una delle sfide che attendono il Gruppo Banca Etica sia conciliare la centralità della persona con le opportunità offerte della digitalizzazione e che ciò richieda equilibrio, strategia e innovazione nel rispetto dei fondamenti del progetto di Banca Etica e del Gruppo.

Il contesto in cui la Banca è chiamata ad operare nei prossimi anni richiede dinamismo, capacità di leggere le diverse sfide uscendo anche da zone di conforto per continuare ad essere, e diventare ancor di più la Banca di riferimento in Italia e Spagna per chi vuole fare la differenza con l'uso del denaro promuovendo il rispetto dell'ambiente e della solidarietà.

In particolare penso:

- alla nuove generazioni di clienti a cui ci si deve avvicinare con messaggi di "valore" e nel contempo con servizi all'altezza a livello tecnologico
- alle organizzazioni che creano "valore" ed "impatto" a cui dobbiamo dare credito ; servono risposte coerenti con la nostra missione, con processi efficaci ed innovativi.

ALTRE NOTIZIE CHE SI RITENGONO UTILI

Ritengo che l'essere docente in ambito crediti (sia per ABI che con incarichi diretti in diverse banche) così come l'esperienza di consulente nelle organizzazioni del Terzo Settore (in particolare cooperative sociali) e PMI sia un valore aggiunto nel leggere diversi contesti con cui Banca Etica si interfaccia ogni giorno.

Inoltre l'essere stata amministratrice di una start up innovativa, spin off di UNIDP in ambito cybersecurity e A.I. mi ha messo in contatto con il mondo accademico e della ricerca anche a livello europeo, degli Innovation Center e degli acceleratori ed incubatori ma soprattutto mi ha permesso di lavorare in team con giovani talenti.



Nome e Cognome	Raffaella De Felice
Nazionalità	Italiana
Anno di nascita	05/07/1987
Città di Residenza	Roma
Socio/a di Banca Etica	Sì

PRESENTAZIONE GENERALE

Esperta di investimenti a impatto sociale e ambientale con oltre 10 anni di esperienza. Al GSG Impact collaboro con leader finanziari internazionali in più di 40 Paesi per trasformare i mercati, integrando l'impatto come elemento centrale nelle decisioni di investimento. Sono membro del Consiglio di Amministrazione di Banca Etica, dove ho fatto parte del Comitato Esecutivo e seguo i lavori della Cabina di Regia sulla sostenibilità (gruppo di lavoro creato per armonizzare le strategie di sostenibilità). Ho partecipato alla redazione del Piano Strategico e rappresento la Banca presso il Gruppo di Esperti della Commissione Europea per l'Economia Sociale (GECES).

COMPETENZE RICHIESTE ALLE PERSONE CANDIDATE AL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

I requisiti propri di Banca Etica - esperienze o conoscenze acquisite come amministratore di società, operatore e/ o volontario, studioso e/o ricercatore, formatore (requisito obbligatorio ex Statuto di Banca Etica)

Impresa o altra realtà	Arco temporale	Ruolo
Medici per i Diritti Umani (organizzazione de terzo settore; cooperazione sociale e internazionale)	2012 - 2014	Operatore Sociale
Associazione Cittadini del Mondo (organizzazione de terzo settore; cooperazione sociale)	2013 - presente	Project Manager Volontario Tesoriere
Associazione Aldeeran (organizzazione de terzo settore; cooperazione sociale)	2015 - presente	Volontario
Human Foundation (economia sociale e solidale; finanza eticamente orientata)	2016 - 2020	Amministratore di Società
Social Impact Agenda per l'Italia (economia sociale e solidale; finanza eticamente orientata)	2016 - 2020	Amministratore di Società
GSG Impact	2020 - Presente	Senior Manager
Banca Etica	2022 - Presente	Consigliera di Amministrazione

Requisiti di professionalità - tempi e ambiti di attività che esprimano chiaramente le esperienze richieste dalla normativa (Decreto del Ministero dell'Economia e delle Finanze n. 169/2020)

Human Foundation	2016 - 2020	Quadro, direttivo. Ricerca e sviluppo di politiche pubbliche volte a favorire nuovi modelli finanziari in grado di rispondere agli emergenti problemi sociali e ambientali
Social Impact Agenda per l'Italia	2016 - 2020	Segretario Generale. Sviluppo di una strategia nazionale per la promozione del mercato degli investimenti ad impatto sociale. Pianificazione e gestione budget.
GSG Impact	2020 - presente	Head of Knowledge Management. Sviluppo del mercato degli investimenti ad impatto sociale nel mondo attraverso la creazione di strategie nazionali nei 45 Paesi membri.

Banca popolare Etica	2022 - presente	<ul style="list-style-type: none"> • Membro del Consiglio di Amministrazione • Membro del Comitato Esecutivo 2022 -2023) • Membro della Cabina di Regia sulla sostenibilità • Membro del Gruppo di Lavoro per la redazione del nuovo Piano Strategico • Rappresentante di BpE presso il GECES – Expert group on social economy and social enterprises
Altre attività di rilievo		
Open Society Foundations	2015	Consulente. Valutazione di impatto dell'attività di grantmaking in Italia.

ISTRUZIONE E FORMAZIONE

Istituto di istruzione e/o formazione	Principali materie / abilità professionali oggetto dello studio	Qualifica conseguita
Bocconi School of Management	Master in Management delle Imprese Sociali, Non Profit e Cooperative	Master
Università di Roma La Sapienza	Scienze dello Sviluppo e della Cooperazione Internazionale	Laurea Magistrale
Università di Roma La Sapienza	Economia della Cooperazione Internazionale e dello Sviluppo	Laurea di Primo Livello

PUBBLICAZIONI

Libri e rapporti	Descrizione
The Size of Impact, Impact Europe, 2024	Studio e dimensioni del mercato degli investimenti ad Impatto in Europa.
Accelerating Impact, Impact Europe, 2022	Studio e dimensioni del mercato degli investimenti ad Impatto in Europa attraverso una nuova metodologia per definire il mercato.
De Felice R., Melandri G., Outcome Based Finance al servizio della transizione ambientale, Rapporto Italiadecide, Il Mulino, 2021	L'articolo riflette sul ruolo di alcuni strumenti finanziari innovativi per favorire la transizione ambientale.
Towards an Enabling Policy Environment for Impact Investment in Asia and the Pacific, UNESCAP & GSG joint publication, 2020 (Coautore)	Il rapporto raccoglie gli esempi di politiche pubbliche sviluppate in Asia per favorire il mercato degli investimenti ad impatto sociale.
Transition to impact economies, a global overview, GSG, 2019	Il rapporto descrive il mercato dell'impact investing di circa 32 Paesi analizzando l'intero ecosistema (domanda, offerta, intermediazione, costruzione del mercato e attori pubblici)
Modelli di risposta ai nuovi bisogni sociali e possibili scenari di riforma, Social Impact Agenda per l'Italia, 2017 (Coautore)	Il position paper riflette sul ruolo della finanza ad impatto sociale per innovare il sistema di welfare.
Valore e potenziale dell'impresa sociale, Economie plurali per generare progresso e impatto sociale, Social Impact Agenda per l'Italia, 2017	Il position paper riflette sull'evoluzione dell'impresa sociale e su come adattare i modelli di business per attirare anche capitali privati addizionali.
Selam Palace: The Invisible City, Cittadini del Mondo, 2014	Rapporto sulle condizioni di vita dei rifugiati politici presso lo stabile occupato Selam Palace.

Articoli e altre pubblicazioni	Descrizione
Innovare la sanità pubblica, anche in tempo di pandemia. L'Impact Investing può essere la scelta giusta, Secondo Welfare, 2019	Ruolo degli strumenti di impact investing per generare valore nella sanità pubblica.
Strumenti "pay-by-result" nei paesi emergenti, Rapporto Investimento sostenibile nelle aree emergenti, Forum per la Finanza Sostenibile, 2018	Esempi di strumenti Payment by Results nei Paesi Emergenti.
Il successo silenzioso della rivoluzione Impact, Secondo Welfare, 2018	Evoluzione del mercato impact.
Conoscere l'ecosistema Impact per allineare domanda e offerta di investimenti sociali, Secondo Welfare, 2018	Importanza di riflettere dal punto di vista di ecosistema, considerando tutti gli attori del mercato, per costruire un mercato sano dell'impact investing.
Impact Investing, Un Movimento Globale, Rapporto Impact Investing: la finanza a supporto dell'impatto socio-ambientale, Forum per la Finanza Sostenibile, 2017	Evoluzione del movimento globale dell'impact investing.
Non è più necessario pensare solo al profitto degli azionisti, Secondo Welfare, 2017	Prendendo spunto dal famoso articolo di Zingales, riflessione su come per gli azionisti sia più utile creare impatto sociale tramite gli investimenti piuttosto che attraverso azioni filantropiche.
Investimenti ad impatto e cambiamento climatico, Rapporto Finanza sostenibile e cambiamento climatico, Forum per la Finanza Sostenibile, 2016	Analisi degli strumenti impact per mitigare il cambiamento climatico.

CONOSCENZE LINGUISTICHE

- Inglese – Ottimo parlato e scritto
- Spagnolo – Ottimo parlato e scritto

SPECIFICITÀ CHE LA PERSONA CANDIDATA METTERÀ A DISPOSIZIONE DI BANCA ETICA

Per creare il cambiamento sistemico che Banca Etica si propone di promuovere e sviluppare è necessario coinvolgere tutti gli attori dell'ecosistema (domanda, offerta, intermediazione, costruzione del mercato e attori pubblici) e ragionare in un'ottica di co-sviluppo. Infatti il cambiamento non può essere duraturo se non è condiviso e ogni attore deve provare ad adattare i propri modelli per contribuire al cambiamento. Nel mio percorso ho sempre lavorato seguendo questa visione, oggi lavoro con oltre 40 Paesi supportando il dialogo tra attori diversi dell'ecosistema. Credo che questa visione di costruzione del cambiamento condivisa e dal basso, corredata dalla conoscenza di centinaia di esperienze innovative, concrete e internazionali, possa supportare molto la missione di Banca Etica che ha nella sua natura il processo partecipativo. La conoscenza del contesto internazionale sarà di supporto non solo nella condivisione di tali esperienze, ma anche e soprattutto per la creazione di nuove alleanze, utili per amplificare la missione della Banca.

ALTRE NOTIZIE CHE SI RITENGONO UTILI

Banca Etica ha una lunga esperienza di processi partecipativi, di creazione di cambiamento e di lavoro "sul campo". Pertanto Banca Etica deve essere il principale leader nella transizione verso una impact economy, un'economia in cui tutte le decisioni di investimento sono guidate anche dall'impatto sociale e ambientale. Banca Etica deve essere l'esempio e deve settare le aspettative per il resto del settore attraverso dei processi di valutazione e misurazione di impatto raffinati e all'avanguardia che guidano ogni scelta e permettono di rendere conto (essere accountable) dell'impatto creato. Infine poichè siamo ad un punto di svolta per la sostenibilità e l'impatto, è altrettanto importante creare alleanze anche con attori internazionali per scalare i propri modelli, aumentare l'impatto e la rilevanza.



Nome e Cognome	Stefano Davide Granata
Nazionalità	Italiana
Anno di nascita	22/10/1963
Città di Residenza	Milano
Socio/a di Banca Etica	No

PRESENTAZIONE GENERALE

Milanese e milanista, Stefano Granata è imprenditore sociale e manager di imprese non profit da oltre trent'anni. Dal 2018 è Presidente di Confcooperative Federsolidarietà, organizzazione nazionale di rappresentanza politico-sindacale delle cooperative sociali ed è stato, dal 2013 al 2019, Presidente del Gruppo Cooperativo CGM, una tra le principali reti di imprese sociali in Italia.

È Presidente e Amministratore Delegato di Cooperjob, unica agenzia per il lavoro a proprietà esclusivamente non profit. È inoltre alla guida dell'impresa sociale Abitare Sociale Metropolitan, attiva nello sviluppo di progetti di housing sociale. È Presidente di NemoLab – Centro di ricerca tecnologica per le malattie neuromuscolari e, dal 2024, è membro del Consiglio di Amministrazione di Fondazione Serena, che opera per l'assistenza e l'attività terapeutica per le persone affette da malattie neuromuscolari tramite la rete dei Centri Clinici NeMo.

Dal 2021 ricopre il ruolo di Presidente di Aiccon - Centro di ricerca e alta formazione per il non profit e dal 2016 è Vicepresidente di Social Impact Agenda per l'Italia – National Partner del Global Steering Group for Impact Investment (GSG Impact). È stato membro del CdA di Fondosviluppo – Fondo mutualistico di Confcooperative dal 2014 al 2020.

Dal 2025 è membro effettivo del Consiglio Nazionale del Terzo Settore. Dal 2022 è Consigliere di Amministrazione di Banca Etica.

COMPETENZE RICHIESTE ALLE PERSONE CANDIDATE AL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

I requisiti propri di Banca Etica - esperienze o conoscenze acquisite come amministratore di società, operatore e/ o volontario, studioso e/o ricercatore, formatore (requisito obbligatorio ex Statuto di Banca Etica)

Impresa o altra realtà	Arco temporale	Ruolo
Confcooperative Federsolidarietà	2018 – oggi	Presidente
Aiccon – Centro di ricerca e alta formazione per il non profit	2021 – oggi	Presidente
Abitare Sociale Metropolitan impresa sociale	2013 - oggi	Presidente
NeMo Lab Centro di ricerca e innovazione tecnologica per le malattie neuromuscolari	2020 - oggi	Presidente
Fondazione Serenz Onlus – Centri Clinici NeMo	2024 - oggi	Consigliere di Amministrazione
Social Impact Agenda per l'Italia – GSG Impact National Partner	2016 - oggi	Vicepresidente
Consiglio Nazionale del Terzo Settore	2025	Membro effettivo
Gruppo Cooperativo CGM – Consorzio Nazionale della Cooperazione Sociale “G. Mattarelli” s.c.s.	2013 - 2019 2008 - 2013	Presidente Consigliere Delegato

CGMoving	2020 - 2023	Presidente
Fondazione Con Il Sud	2020 - 2023	Membro del Consiglio di indirizzo
Vita Società Editoriale	2012 - 2014	Consigliere di Amministrazione
Consorzio sociale Charis - Rete di progettazione e gestione di servizi per gli enti religiosi	2012 - 2014	Consigliere di Amministrazione
Consorzio PAN – Rete di progettazione e certificazione di servizi per l'infanzia	2008 - 2010	Consigliere di Amministrazione
Consorzio Sistema Imprese Sociali – Consorzio di Cooperative Sociali	2005 - 2013	Presidente
Spazio Aperto Servizi cooperativa sociale	1999 – 2006 1993 – 1999 1988 - 1992	Presidente Direttore Generale Socio Fondatore e Coordinatore coordinatore di servizi

Requisiti di professionalità - tempi e ambiti di attività che esprimano chiaramente le esperienze richieste dalla normativa (Decreto del Ministero dell'Economia e delle Finanze n. 169/2020)

Banca Popolare Etica società cooperativa per azioni	2022 – oggi	Consigliere di Amministrazione
Fondosviluppo – Fondo per la promozione della cooperazione	2014 – 2020	Consigliere di Amministrazione

Altre attività di rilievo

Cooperjob Spa – Agenzia per il lavoro della rete CGM	2018 – oggi	Presidente e Amministratore Delegato
CGMoving srl	2020 – 2024	Presidente

ISTRUZIONE E FORMAZIONE

Istituto di istruzione e/o formazione	Principali materie / abilità professionali oggetto dello studio	Qualifica conseguita
Master in economia civile e non profit – Università degli Studi Milano Bicocca	Management delle organizzazioni del terzo settore e delle cooperative sociali	Manager di imprese sociali e organizzazioni non profit
Alta formazione Dirigenti di rete – Centro studi e formazione CGM	Network management e governance	
Corso di Laurea in Giurisprudenza – Università Cattolica del Sacro Cuore		

CONOSCENZE LINGUISTICHE

- Inglese - livello B2

SPECIFICITÀ CHE LA PERSONA CANDIDATA METTERÀ A DISPOSIZIONE DI BANCA ETICA

Nella trentennale esperienza come imprenditore sociale e manager di organizzazioni dell'economia sociale ho maturato solide competenze in ogni ambito della gestione aziendale, in particolare nella programmazione strategica, nell'amministrazione economico-finanziaria, nella gestione dei processi di governance, nella gestione delle risorse umane e nello sviluppo di relazioni istituzionali ai massimi livelli.

Tre temi in particolare hanno caratterizzato il mio percorso professionale in ciascun incarico fin qui svolto.

In primo luogo l'innovazione come elemento sostanziale per l'evoluzione delle imprese sociali verso l'allargamento dei propri mercati e verso modelli più sostenibili e coerenti con i bisogni emergenti delle comunità e con le sfide legate ai macro trend globali. L'impegno in questo ambito ha portato alla nascita di iniziative imprenditoriali che abilitano le imprese sociali a operare nei mercati delle tecnologie e del digitale (CGMoving e NemoLab) e, più in generale, ad attivare progetti su filiere innovative e programmi di open innovation che hanno coinvolto in particolare le imprese della rete CGM e più recentemente nell'ambito della ricerca e dell'alta formazione con Aiccon.

Un secondo elemento di rilievo è la pluriennale esperienza nella gestione e nello sviluppo di reti d'impresa, sia su scala locale per quanto realizzato alla guida di un consorzio di cooperative metropolitano a Milano e in seguito su scala nazionale con il Gruppo Cooperativo CGM. In questi incarichi ho investito molto nella creazione e/o nel potenziamento delle relazioni e delle collaborazioni con sistemi imprenditoriali diversi, in particolare con il settore for profit, con gli ecosistemi della ricerca, della finanza a impatto, con reti europee dell'economia sociale, il tutto per garantire maggiore apertura, visione e opportunità alle imprese sociali.

Alla dimensione spiccatamente imprenditoriale si è aggiunto in seguito, con l'incarico di Presidente di Confcooperative Federsolidarietà, l'approfondimento degli aspetti politico sindacali e delle relazioni con le più importanti istituzioni nazionali.

Infine, ma non ultimo, il tema della finanza sociale e dell'impact investing, che ho approfondito in particolare con l'obiettivo di facilitare le connessioni tra le imprese sociali e gli investitori, sotto il profilo tecnico e delle competenze (nel caso dell'attività come amministratore di Banca Etica nell'ultimo triennio e come consigliere di Fondosviluppo per due mandati) ma anche in chiave di advocacy e policy making a livello internazionale, grazie all'esperienza come Vicepresidente di Social Impact Agenda per l'Italia.



Nome e Cognome	Federica Ielasi
Nazionalità	Italiana
Anno di nascita	03/05/1977
Città di Residenza	Parma
Socio/a di Banca Etica	Sì

PRESENTAZIONE GENERALE

Professoressa Ordinaria in Economia degli Intermediari Finanziari presso l'Università degli Studi di Firenze. Dottore di ricerca in Mercati e Intermediari finanziari. Dal 2011 al 2023 consigliere di amministrazione indipendente di Etica SGR (altri ruoli assunti: presidente del comitato investimenti, membro dell'Organismo di Vigilanza, referente interno per la funzione di internal audit e vice presidente della società). Dal 2022 membro del Collegio di Bologna dell'Arl: Jitro Bancario Finanziario, incarico triennale ricevuto da Banca d'Italia. Dal 2023 consigliere di amministrazione di Avanzi Etica Sica Euveca SpA (con incarico come responsabile della funzione anticiclaggio). Dal 2024 presidente del corso di laurea magistrale in Finance and Risk Management presso l'Università di Firenze. Titolare degli insegnamenti in "Sustainable Finance and Responsible Investing" e "Bank Management and Sustainable Finance". Membro della faculty del Corso di Dottorato in "Social Sciences for Sustainability and Wellbeing". Autrice di numerose pubblicazioni, nazionali e internazionali, in materia di finanza etica e investimenti responsabili.

COMPETENZE RICHIESTE ALLE PERSONE CANDIDATE AL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

I requisiti propri di Banca Etica - esperienze o conoscenze acquisite come amministratore di società, operatore e/ o volontario, studioso e/o ricercatore, formatore (requisito obbligatorio ex Statuto di Banca Etica)

Impresa o altra realtà	Arco temporale	Ruolo
Università degli Studi di Firenze - finanza eticamente orientata	2012 - oggi	Ricercatrice e Professoressa
Etica SGR - finanza eticamente orientata	2011 - 2023	Consigliere di amministrazione

Requisiti di professionalità - tempi e ambiti di attività che esprimano chiaramente le esperienze richieste dalla normativa (Decreto del Ministero dell'Economia e delle Finanze n. 169/2020)

Università degli Studi di Firenze	2012 - 2016	Ricercatrice Universitaria in Economia dei/i Intermediari finanz.
Università degli Studi di Firenze	2016 - 2024	Professoressa Associata in Economia dei/i Intermediari finanz.
Università degli Studi di Firenze	2024 - oggi	Professoressa Ordinaria in Economia degli Intermediari finanziari

Altre attività di rilievo

Etica SGR	2011 - 2023	Consigliere di amministrazione
Banca d'Italia - Arbitro Bancario Finanziario	2022 - oggi	Membro Collegio Bologna
Avanzi Etica Sicaf Euveca SpA	2023 - oggi	Consigliere di amministrazione

ISTRUZIONE E FORMAZIONE

Istituto di istruzione e/o formazione	Principali materie / abilità professionali oggetto dello studio	Qualifica conseguita
Università degli Studi di Parma	Economia	Laurea a ciclo unico in Economia Aziendale
Università degli Studi di Bologna	Mercati e intermediari finanziari	Dottorato di ricerca

PUBBLICAZIONI

Libri e rapporti

“Finanza etica” (con Ugo Biggeri e Giovanni Ferri), Il Mulino, ISBN 978-88-15-29374-9, 2021

“Ethical Finance and Prosperity. Beyond Environmental, Social and Governance Investing” (con Ugo Biggeri, Giovanni Ferri e Pedro Manuel Sasia), Routledge International Studies in Money and Banking, Taylor and Francis Group, ISBN 9781032456249, 2024

Articoli e altre pubblicazioni

Numerose pubblicazioni (articoli di riviste nazionali e internazionali, report di ricerca, capitoli di libri, atti di convegno) su tematiche relative alla gestione degli intermediari finanziari, risk management bancario, finanza eticamente orientata, rischi ESG, investimenti sostenibili e responsabili, dal 2003 a oggi. Per un elenco completo delle pubblicazioni si rimanda al link: <https://cercachi.unifi.it/p-doc2-2018-0-A-2c2a3a2e3827-1.html>

CONOSCENZE LINGUISTICHE

- Inglese - C1
- Francese - B1

SPECIFICITÀ CHE LA PERSONA CANDIDATA METTERÀ A DISPOSIZIONE DI BANCA ETICA

L'attività di ricerca e di formazione svolta come docente, ricercatrice universitaria e professoressa universitaria in Economia degli Intermediari Finanziari mi ha consentito di sviluppare buone conoscenze in materia di banche, vigilanza bancaria, risk management bancario e finanza eticamente orientata.

L'esperienza vissuta nell'ambito dei consigli di amministrazione e degli organi accademici collegiali mi ha portato a sviluppare capacità di dialogo, di inclusione, di assunzione di decisioni strategiche con visione di lungo periodo.

Le deleghe ricevute come membro dell'Organismo di Vigilanza ai sensi del D. Lgs. 231/01, responsabile interno Internal Audit e responsabile antiriciclaggio mi hanno consentito di sviluppare buone competenze nell'ambito dei controlli interni e della regolamentazione e vigilanza sugli intermediari finanziari.

Il ruolo di presidente del Comitato Investimenti di Etica SGR mi ha consentito di accrescere le competenze in materia di investimenti sostenibili e responsabili e di integrazione tra rischi finanziari e rischi ESG.

Le attività svolte a vario titolo in collaborazione con Banca Etica, Etica SGR e Fondazione Finanza Etica mi hanno portato ad accrescere le conoscenze delle varie realtà che compongono il Gruppo e delle relative complessità, nonché di apprendere e condividerne i valori fondanti e i principi che ne guidano le scelte strategiche ed operative.

Presento periodicamente i risultati delle ricerche condotte nell'ambito di convegni e conferenze nazionali ed internazionali. Intendo apportare il mio contributo alla disseminazione dei valori e dei principi della finanza etica.



Nome e Cognome	Luciano Modica
Nazionalità	Italiana
Anno di nascita	01/04/1967
Città di Residenza	Siracusa
Socio/a di Banca Etica	Sì

PRESENTAZIONE GENERALE

Opero da circa 20 anni come amministratore giudiziario di imprese sequestrate e confiscate alla criminalità organizzata. Dopo i primi incarichi, costituiti da attività di piccola dimensione, negli anni mi è stata attribuita dal Tribunale di Catania l'amministrazione di imprese di dimensione sempre crescente, fino a gestire alcune tra le più rilevanti confische eseguite in Sicilia. In tale veste ho anche curato la creazione, con la formula cosiddetta "workers buy out", della Geotrans Società Cooperativa, costituita dai soci lavoratori di una nota società di autotrasporto confiscata. Dal 2017, su indicazione del giudice delegato, sono stato nominato Amministratore delegato di una importante società per azioni operante nel trattamento e smaltimento di rifiuti speciali. Dopo l'esperienza nel Git Banca Etica Sud est Sicilia, nel 2022 sono stato eletto consigliere di amministrazione indipendente di Banca Etica. In tale veste ho ricoperto per due anni la posizione di componente del comitato esecutivo e, successivamente, del comitato remunerazioni.

COMPETENZE RICHIESTE ALLE PERSONE CANDIDATE AL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

I requisiti propri di Banca Etica - esperienze o conoscenze acquisite come amministratore di società, operatore e/ o volontario, studioso e/o ricercatore, formatore (requisito obbligatorio ex Statuto di Banca Etica)

Impresa o altra realtà	Arco temporale	Ruolo
BANCA POPOLARE ETICA	2022/2025	Componente del Cda, del Comitato Esecutivo e del Comitato remunerazioni
GEOTRANS SOC COOP A.r.l.	2020/2022	Presidente del Cda
CISMA AMBIENTE S.p.A.	2017 a tutt'oggi	Amministratore delegato

Requisiti di professionalità - tempi e ambiti di attività che esprimano chiaramente le esperienze richieste dalla normativa (Decreto del Ministero dell'Economia e delle Finanze n. 169/2020)

Università di Bologna	2022/2023	Docente presso Master in materia di gestione dei beni confiscati
Università Federico II di Napoli	2023	Docente presso Master in materia di gestione dei beni confiscati
Università Statale di Milano	2025	Docente presso Corso di Alta formazione in Diritto Penale

Altre attività di rilievo

TRIBUNALE DI CATANIA	2006/2025	Amministratore giudiziario di numerose imprese nell'arco temporale ventennale
----------------------	-----------	---

ISTRUZIONE E FORMAZIONE

Istituto di istruzione e/o formazione	Principali materie / abilità professionali oggetto dello studio	Qualifica conseguita
Università degli Studi di Catania	Facoltà di Economia e Commercio	Laurea magistrale
Università telematica in Roma	Facoltà di Giurisprudenza	Laurea magistrale

PUBBLICAZIONI

Libri e rapporti

Descrizione

“Aspetta mezzanotte” - Aprile 2021. Marsilio Editore.

Narrativa di genere

“Piove cenere” - Marzo 2015. Todaro editore

CONOSCENZE LINGUISTICHE

- Buona conoscenza dell'inglese, livello C1
- Sufficiente conoscenza dello spagnolo, livello B2

SPECIFICITÀ CHE LA PERSONA CANDIDATA METTERÀ A DISPOSIZIONE DI BANCA ETICA

In qualità di consigliere di amministrazione uscente di Banca Etica ritengo di aver acquisito nel triennio in via di completamento una significativa esperienza. Peraltro ho ricoperto anche il ruolo di componente del comitato esecutivo e successivamente del comitato remunerazioni. Per questo trovo giusto e opportuno mettere utilmente a disposizione della Banca le competenze acquisite che, certamente, si aggiungono alle esperienze di amministratore di società maturate durante gli ultimi venti anni. Peraltro, quale amministratore delegato di altre società, mi sono attivamente impegnato per l'ottenimento della certificazione ESG riconosciuta da l'istituto Accredia. Esperienza, quest'ultima, che ha comportato due anni di studio e approfondimento che, certamente, mi saranno utili e potrò mettere a frutto anche ne/l'ambito dell'amministrazione di Banca Etica.

ALTRE NOTIZIE CHE SI RITENGONO UTILI

In veste di consigliere ho attivamente partecipato alla redazione del nuovo piano strategico di Banca Etica. Un progetto di sviluppo frutto della governance partecipata che caratterizza la banca e in cui credo moltissimo. Nei prossimi anni questo piano fungerà da guida e richiederà un notevole impegno da parte dell'intero Cda, degli uffici di Direzione e di tutte le persone lavoratrici della banca. Importante, anzi importantissimo, sarà il contributo e il lavoro dei soci attivi che costituiscono un imprescindibile presidio territoriale ma anche le “sentinelle” di Banca Etica. Saranno anni di sfide rese ancor più complicate dalla complessa situazione geopolitica e dall'arretramento in materia di transizione ecologica. Anche le politiche ESG sembrano attraversare, dopo la fase iniziale di notevole crescita, un momento di minore appeal. In realtà, credo che sia proprio questo il momento storico in cui la finanza eticamente orientata e le modalità etiche di gestione delle imprese possono emergere con maggior chiarezza e autenticità. È una sfida ardua, ma anche estremamente entusiasmante!



Nome e Cognome	Alberto Puyo López
Nazionalità	Spagnola e francese
Data e Luogo di nascita	9/2/1968 Madrid
Città di Residenza	Madrid
Socio/a di Banca Etica	Sì

PRESENTAZIONE GENERALE

Finanza Etica

- componente del progetto Fiare dal 2007 a Madrid. Ho partecipato come volontario, componente del Git, coordinatore del Git, componente della Commissione ESA e componente del Tavolo dei Soci di Riferimento. Sono socio della banca.
- Componente del Consiglio di Amministrazione di Banca Etica da maggio 2022.
- Componente di due comitati endoconsiliari, Comitato Nomine e Comitato Parti Correlate.
- Componente della Fundación Finanzas Ética (FIARE) e della Junta Ejecutiva da gennaio 2023.

Formazione:

- Laureato in “Empresariales”. 1992
- MBA Finance (IE Business School di Madrid e Babson Graduate School of Business di Boston) 1993
- MBA Leadership and Innovation in NGOs (ESADE business School) 2012

Esperienza Professionale

- (Giugno 2018 – in corso) Caritas Spagnola. Dir. Finanziario.
- (2014-2018) – Caritas Europa (Bruxelles). Direttore di Amministrazione, Controllo e Finanza
- (2010-2014) – Caritas Spagnola. Coordinatore di gestione patrimoniale e di controllo di sovvenzioni
- (2002-2010) – Cassa Castilla la Mancha (Cassa di Risparmio) – Direttore di Filiale
- (1997-2002) – Banco Urquijo. Direttore di Filiale
- (1995-1997) – Bank of América. Responsabile marketing dei fondi di investimento.

COMPETENZE RICHIESTE ALLE PERSONE CANDIDATE AL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

I requisiti propri di Banca Etica - esperienze o conoscenze acquisite come amministratore di società, operatore e/ o volontario, studioso e/o ricercatore, formatore (requisito obbligatorio ex Statuto di Banca Etica)

Impresa o altra realtà	Arco temporale	Ruolo
Partecipante del progetto FIARE- Banca Etica dal 2007	2007 in corso	Volontario, Coordinatore di GIT, Commissione ESA... ecc.
Consiglio di Amministrazione di Banca Etica	2022 in corso	Consigliere di Amministrazione e componente di due comitati endoconsiliari
Caritas Spagnola	2010-2014 2018 in corso	Direttore Finanziario
Caritas Europa	2014-2018	Direttore di Amministrazione, Controllo e Finanza
Requisiti di professionalità - tempi e ambiti di attività che esprimano chiaramente le esperienze richieste dalla normativa (Decreto del Ministero dell'Economia e delle Finanze n. 169/2020)		
Cassa Castilla la Mancha	2002-2010	Direttore di Filiale
Banco Urquijo	1997-2002	Direttore di Filiale
Bank of America	1994-1997	Responsabile Marketing

ISTRUZIONE E FORMAZIONE

Istituto di istruzione e/o formazione	Principali materie / abilità professionali oggetto dello studio	Qualifica conseguita
CEU Luis Vives – Università di Alcalá de Henares	Finanza, Contabilità, Marketing, Diritto	Laureato in Scienze Aziendal
IE Business School (Madrid)+ Babson School of Business (Boston)	MBA Internazionale in Finanza	Master
ESADE Business School	MBA in Leadership e Innovazione sociale per le ONG	Master

CONOSCENZE LINGUISTICHE

- Francese e Spagnolo (Madrelingua)
- Inglese (Livello Alto)
- Italiano (Livello conversazione)

SPECIFICITÀ CHE LA PERSONA CANDIDATA METTERÀ A DISPOSIZIONE DI BANCA ETICA

La mia candidatura è un passo in più nell'impegno volontario per una forma differente di economia più etica, solidale con le persone, senza armi, trasparente e che si prende cura dell'ambiente, il cui strumento è Banca Etica. Dopo tre anni nel Consiglio di Amministrazione di Banca Etica, ho approfondito molti aspetti del funzionamento interno della banca, le responsabilità che implica e l'importanza di una direzione strategica ben orientata e unita. La mia presenza non solo nel Consiglio di Amministrazione, ma anche nei comitati endoconsiliari così come nella Fundación Finanzas Ética e altri spazi, porta una visione globale che può essere utile al proseguimento del progetto.

La mia formazione e le mie esperienze, descritte sopra, ritengo possano essere utili nuovamente la progetto di una Banca più grande e ancora migliore.

Il mio progetto è in linea con quello di una banca orgogliosamente etica, creando alleanze e mirando alla crescita non fine a se stessa, ma per poter estendere il nostro modello di finanza e che si orienta ai giovani come parte del futuro del progetto.

Credo che la partecipazione del maggior numero di persone, socie, lavoratrici, e di altri portatori di valore, deve essere una delle linee guida del nostro lavoro e l'ambito in cui dobbiamo migliorare nel futuro.

Gli obiettivi per questo nuovo Consiglio credo che debbano essere: la crescita, la qualità del credito, continuare il lavoro della partecipazione e della trasparenza.

Inoltre ho particolare interesse nel progetto di sensibilizzazione e formazione alle persone socie e coinvolte, che considero porteranno più forza alla Banca nel suo insieme.

Infine, l'aumento dell'offerta dei prodotti in Spagna è uno dei miei obiettivi per questo nuovo periodo.

Ritengo che sia importante la partecipazione di consiglieri spagnoli e per questo penso che se riusciamo a mantenere lo stesso numero di consiglieri sul totale del consiglio, permetterà di dar voce al nostro modo di vedere e di agire. Essendo il medesimo progetto in Italia e in Spagna è importante che ci sia diversità geografica oltre che tecnica, di età e di esperienza.

Persone candidate

Lista Autonoma

Re:Start Banca Etica 2025

Candidato Presidente

Alessandro Messina

Persone candidate

Andrea Berrini

Mariano Carozzi

Anna Virginia Peluso

Milena Prisco

Marco Traversi

Valentina Zadra

Silvia Pugi



Nome e Cognome	Alessandro Messina
Nazionalità	Italiana
Anno di nascita	13/07/1969
Città di Residenza	Roma
Socio/a di Banca Etica	Sì

PRESENTAZIONE GENERALE

Socio di Banca Etica dal 1997, sono stato componente attivo del Gruppo dei soci (Git) di Roma tra 1996 e 2001. Tra 2001 e 2004 sono stato presidente dell'Associazione Finanza Etica, di cui erano soci la stessa Banca Etica, le Mag e alcune associazioni di rilievo nazionale. Ho avuto esperienze manageriali nel settore non profit (direttore di Lunaria, coordinatore di Sbilanciamoci!, tesoriere del Consorzio Italiano di Solidarietà), nel settore pubblico (dirigente del Comune di Roma e dirigente generale del Ministero delle politiche sociali), nel settore bancario (responsabile settore crediti dell'Associazione bancaria italiana, ABI, responsabile dei progetti speciali per la Federazione delle BCC), e nel settore della finanza alternativa (amministratore delegato di Atlas Sgr). Dal 2015 al 2021 sono stato direttore generale di Banca Etica. Sono laureato in Economia e Commercio (110 e lode) e ho conseguito un corso di specializzazione in Economia e Finanza (con borsa di studio per merito).

COMPETENZE RICHIESTE ALLE PERSONE CANDIDATE AL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

I requisiti propri di Banca Etica - esperienze o conoscenze acquisite come amministratore di società, operatore e/ o volontario, studioso e/o ricercatore, formatore (requisito obbligatorio ex Statuto di Banca Etica)

Impresa o altra realtà	Arco temporale	Ruolo
Associazione per la Pace e Servizio Civile Internazionale	1993/1994	Obiettore di coscienza alla leva militare
Git di Roma	1996/2001	Componente del Git. Coordinatore per un biennio
Università La Sapienza di Roma	1997/2000	Ricercatore sulle prospettive occupazionali del Terzo settore a livello UE
ISTAT	2000/2001	Ricercatore, componente della task force che ha redatto il manuale Onu sulle statistiche per il Terzo settore
Lunaria	2001/2004	Direttore, mi sono occupato di promozione del volontariato internazionale, ricerche in materia di terzo settore
Sbilanciamoci! campagna promossa da circa 50 organizzazioni della società civile	2000/2007	Parte del gruppo fondatore, coordinatore del lavoro editoriale, ricercatore su come usare la spesa pubblica per la pace, la solidarietà e l'ambiente
Comune di Roma	2004/1997	Dirigente, responsabile - tra l'altro - del programma di sostegno alla cosiddetta "altra economia", con gestione del relativo processo partecipativo per la costruzione dell'omonima Città (CAE). Gestione di incubatori di impresa, tra cui InVerso primo incubatore italiano di imprese sociali. Gestione di un fondo cittadino per il microcredito, in convenzione con Banca Etica e la BCC di Roma
Ministero della solidarietà sociale	2007/2008	Dirigente generale, ho - tra l'altro - seguito dossier sul microcredito e sulle imprese sociali, curando la stesura dei decreti attuativi della prima legge in materia
Associazione bancaria italiana	2008/2011	Responsabile settore crediti, ho - tra l'altro - avviato e coordinato i Gruppi di lavoro interbancari su microcredito e terzo settore, curato il primo rapporto Abi in materia di inclusione finanziaria e costruito il primo indice dedicato al fenomeno, coordinato i tavoli di discussione con le fondazioni e associazioni per la prevenzione dell'usura

AltrEconomia	2011/2013	Consigliere di amministrazione della cooperativa, casa editrice e rivista indipendente
CAES. Consorzio assicurativo etico solidale	2013/2015 e poi 2021 fino ad ora	Consigliere di amministrazione di CAES, dal 2023 Vicepresidente
Banca Etica	2015/2021	Direttore generale, componente del Consiglio direttivo della Fondazione finanza etica, delegato rappresentante nelle assemblee dei Ceo della Global Alliance for Banking on Values
Pangea Niente Troppo (bottega del commercio equo di Roma)	2022/2023	Socio e Consigliere di amministrazione
Avanzi Spa SB	2022/fino ad ora	Responsabile unità finanza d'impatto, consulenza a banche, enti del terzo settore e fondazioni private in materia di investimenti, progetti e valutazione d'impatto
Alternative Capital Partners SGR	2022/fino ad ora	Consigliere di amministrazione, presidente del Comitato sostenibilità, responsabile delle funzioni di controllo: la società ha lanciato il primo fondo chiuso italiano qualificato sostenibile ai sensi dell'art. 9 SFDR, dedicato agli investimenti in infrastrutture dedicate alle energie rinnovabili, raccogliendo 110 milioni da primari investitori (CDP, BEI, ecc.)
ATLAS Sgr	2023/fino ad ora	Amministratore delegato, la società gestisce - tra l'altro - un fondo chiuso di private debt rivolto a PMI "attento alle caratteristiche di sostenibilità" ai sensi dell'art. 8 SFDR, con meccanismo incentivante/premiante per le imprese che migliorano il proprio profilo di sostenibilità nel tempo.

Requisiti di professionalità - tempi e ambiti di attività che esprimano chiaramente le esperienze richieste dalla normativa (Decreto del Ministero dell'Economia e delle Finanze n. 169/2020)

Comune di Roma	2004/2007	Dirigente
Ministero della solidarietà sociale	2007/2008	Dirigente generale
Altreconomia	2011/2013	Consigliere di amministrazione della cooperativa
CAES	2013/2015, 2021/fino ad ora	Consigliere di amministrazione della cooperativa, Vicepresidente
Banca Etica	2015/2021	Direttore generale
Pangea Niente Troppo	2022/2023	Consigliere di amministrazione
Satsipay Spa	2022/2023	Consigliere di amministrazione
Alternative Capital Partners SGR	2022/fino ad ora	Consigliere di amministrazione, presidente del Comitato sostenibilità, responsabile delle funzioni di controllo
ATLAS Sgr	2023/fino ad ora	Amministratore delegato

Altre attività di rilievo

Djungle Studio	2021/fino ad ora	Componente dell'advisory board
Muffin	2022/fino ad ora	Componente dell'advisory board
Università Tor Vergata di Roma	2006/fino ad ora	Docente a contratto di Economia delle Aziende Non Profit e delle Imprese Sociali. Docente del modulo in "Finanza nonprofit" (24 ore) del Master universitario di primo livello "Memis" (Economia e Management dell'Innovazione Sociale, prima denominato Lavorare nel nonprofit), dal 2011 ad oggi. Del Master sono stato anche Direttore, insieme ai Proff. Marco Meneguzzo e Leonardo Becchetti, nell'a.a. 2011/2012. Tra 2006 e 2012, e di nuovo dal 2022, cultore della materia "Economia delle aziende non profit".

Università La Sapienza di Roma	2005/2007	Dal 2005 al 2007 membro del Comitato scientifico del Master universitario di primo livello in “Sviluppo Locale ed Economia Solidale”, presso la Facoltà di Statistica, direttore Prof. Paolo Palazzi, e responsabile del modulo di “Politiche pubbliche per l’impresa sociale” (65 ore).
Università di Urbino	2002/2007	Dal 2002 al 2007 responsabile del modulo di “Microeconomia del non profit” (24 ore) all’interno del Master universitario di primo livello “Lavorare nel non profit”, diretto dal Prof. Mario Pianta presso la Facoltà di Economia. Negli anni accademici 2002/2003, 2003/2004, docente di “Economia non profit”, in qualità di cultore della materia, presso la Facoltà di Scienze Motorie.

ISTRUZIONE E FORMAZIONE

Istituto di istruzione e/o formazione	Principali materie / abilità professionali oggetto dello studio	Qualifica conseguita
Università La Sapienza di Roma	Economia aziendale, finanza aziendale, mercati finanziari	Laurea in Economia e Commercio (110 e lode)
Luiss Scuola di Management	Economia e finanza dei mercati e degli intermediari finanziari	Corso di specializzazione, assegnatario di borsa di studio per merito

PUBBLICAZIONI

Libri e rapporti

- **Money for Nothing. Guida civica alla finanza, per comprendere, discutere, scegliere**, con Dario Carrera, AltrEconomia, marzo 2023. ISBN 9788865164785.
- **Più credito per tutti? Vent’anni del Fondo di Garanzia PMI, tra passato, crisi Covid e futuro**, curatore con Stefano Cocchieri e Leonardo Nafissi, Prefazione di Franco Bassanini, ECRA, dicembre 2022. ISBN 978-88-6558-478-1
- **Manager cooperativi. Un manuale per gestire imprese controcorrente, in equilibrio tra etica e business**, AltrEconomia, settembre 2022. ISBN 978-88-651-6454-9
- **Fare il microcredito. Manuale per l’operatore**, Bancaria editrice, novembre 2015. ISBN 978-88-449-1047-1
- **Servire lo stato. Il mestiere del bravo burocrate**, Edizioni dell’Asino, 2009. ISBN 978-88-6357-013-7
- **L’accesso al credito**, in *Banche e inclusione finanziaria. Accesso al credito, microfinanza e strategie operative*, Bancaria editrice, 2009. ISBN 978-88-449-0427-2
- **Economia e gestione delle aziende non profit**, curatore con Dario Carrera, Aracne Editrice, 2008. ISBN 978-88-548-1857-6
- **La finanza utile**, con Paolo Andruccioli, Carocci, 2007. ISBN 978-88-430-4148-0
- **Denaro senza lucro. Manuale di gestione finanziaria per il terzo settore**, curatore, Carocci, 2003. ISBN 978-88-746-6033-9.
- **Handbook on Non-Profit Institutions in the System of National Accounts**, contributi come team Italia, United Nations. Statistical Division. 2003. ISBN 92-1-161461-9
- **La finanziaria per noi: come usare i soldi pubblici per diritti, pace, ambiente**, curatore con Martino Mazzonis, Editrice Berti, Novembre 2002.
- **Lavorare bene. Manuale sull’organizzazione e le forme di lavoro nel terzo settore**, con Erika Lombardi e Olivia Polimanti, prefazione di Serge Latouche, Edizioni Lavoro, 1999. ISBN 88-7910-944-8
- *L’elenco completo delle pubblicazioni e articoli per la lettura in alemessina.blogspot.com.*

Articoli e altre pubblicazioni

Ho scritto articoli e rilasciato interviste per quotidiani (Avvenire, il manifesto, Repubblica, ecc.), siti web (Sbilanciamoci.info) e periodici (Altreconomia, Avvenimenti, Carta, ecc.), oltre che per visite scientifiche. *L’elenco completo delle pubblicazioni e articoli per la lettura in alemessina.blogspot.com.*

CONOSCENZE LINGUISTICHE

- Italiano, lingua madre
- Inglese, C1
- Spagnolo, B2

SPECIFICITÀ CHE LA PERSONA CANDIDATA METTERÀ A DISPOSIZIONE DI BANCA ETICA

Dopo trent'anni di studio, lavoro e sperimentazione nel campo della finanza etica, sostenibile, solidale, come la si preferisca chiamare, penso di avere una chiara visione strategica, le giuste competenze professionali e una vasta conoscenza del mercato di riferimento - tanto finanziario quanto dell'economia alternativa - adeguate a guidare un Consiglio di amministrazione di qualità che possa consentire a Banca Etica di rilanciare la propria azione verso ulteriori venticinque anni di innovazione radicale e di impegno per una società più giusta, equa, di pace, mettendo al centro l'uso del denaro per il bene comune, in ogni suo aspetto, dal credito ai pagamenti, dai risparmi alla previdenza, fino agli investimenti alternativi.

ALTRE NOTIZIE CHE SI RITENGONO UTILI

Sono convinto che la finanza etica debba sempre rilanciare in avanti i propri obiettivi, non accontentandosi mai dei traguardi raggiunti, tenendo sempre insieme componente imprenditoriale, ossia l'efficienza economico-finanziaria, e componente valoriale, ossia l'impatto sociale e ambientale generato. Non è impresa facile, ma non c'è altra via. A volte, le organizzazioni si siedono sui propri successi, le inerzie tendono a prevalere, ci si adagia sulle prassi consolidate. In un settore iper-regolamentato come quello bancario e finanziario tale rischio è ancora più forte, l'omologazione è dietro l'angolo.

Coraggio e determinazione verso il cambiamento sono ingredienti fondamentali, pertanto, per far avanzare al meglio qualunque progetto di impresa sociale e di finanza etica.



Nome e Cognome	Andrea Berrini
Nazionalità	Italiana
Anno di nascita	30/03/1953
Città di Residenza	Milano
Socio/a di Banca Etica	Sì

PRESENTAZIONE GENERALE

Direzione d'azienda in società private con mansioni fino a AD. Costituzione di società proprie, nei settori Microfinanza e editoria, con posizioni di direzione, amministratore e presidente cda. In particolare, ho fondato e diretto CreSud spa, con una esperienza di 25 anni nel finanziamento di MFI e produttori di commercio equo in America Latina, Africa, e Asia Pacifico. Scrittore, pubblicista, saggista.

COMPETENZE RICHIESTE ALLE PERSONE CANDIDATE AL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

I requisiti propri di Banca Etica - esperienze o conoscenze acquisite come amministratore di società, operatore e/ o volontario, studioso e/o ricercatore, formatore (requisito obbligatorio ex Statuto di Banca Etica)

Impresa o altra realtà	Arco temporale	Ruolo
CreSud spa	1999 - 2019	Presidente cda Azionista di maggioranza
Mag2 Milano	1996	Collaboratore

Requisiti di professionalità - tempi e ambiti di attività che esprimano chiaramente le esperienze richieste dalla normativa (Decreto del Ministero dell'Economia e delle Finanze n. 169/2020)

CreSud spa	1999 - 2019	Presidente cda
Altre attività di rilievo		
Taragni spa Milano	1983 - 1995	Direttore vendite poi membro cda
STIB Coca Cola Livorno	1987 - 1995	Membro CdA poi AD
Metropoli d'Asia editore	2008 -	Amministratore Unico
Editori diversi	1987 -	Scrittore

ISTRUZIONE E FORMAZIONE

Istituto di istruzione e/o formazione	Principali materie / abilità professionali oggetto dello studio	Qualifica conseguita
Università degli Studi Milano	Facoltà di lettere e filosofia	Laurea
Liceo classico Parini Milano		Diploma di maturità

PUBBLICAZIONI

Libri e rapporti	Descrizione
Quattrini, il romanzo del microcredito. Baldi e Castoldi Dalai editore, 2006.	Esperienze personali di finanziamento a MFI e produttori di commercio equo nel sud del mondo con CreSud spa.
L'anima dei bulldozer, B&C, 1996.	Le baraccopoli di Nairobi.
Articoli e altre pubblicazioni	Descrizione
L'avventura del caffè, l'Unità, 1997.	Ccch, produttore in Honduras.
La banca dell'etica, Diario, 1998.	Il processo di costituzione di Banca Etica.
I bianchi, Linea d'ombra, 1997.	Neocolonialismo in Africa.
I colpi dei bulldozer, Nuovi argomenti, 1991.	Baraccopoli in Africa.

CONOSCENZE LINGUISTICHE

- Inglese ottimo
- Spagnolo discreto
- Francese discreto
- Conoscenze basiche di kiswahili

SPECIFICITÀ CHE LA PERSONA CANDIDATA METTERÀ A DISPOSIZIONE DI BANCA ETICA

Direzione strategica. Ampliamento di nuovi mercati di finanziamento (cultura). Capacità di due diligence e analisi anche su società del terzo settore e del non profit. Capacità di standardizzare specifici prodotti finanziari.



Nome e Cognome	Mariano Giovanni Carozzi
Nazionalità	Italiana
Anno di nascita	21/08/1962
Città di Residenza	Ivrea
Socio/a di Banca Etica	No

PRESENTAZIONE GENERALE

Sono laureato in Giurisprudenza e ho sempre dato grande importanza all'aggiornamento delle mie competenze. La mia carriera si è sviluppata in tre fasi principali. Dal 1991 al 2009 ho lavorato nel Gruppo Sella, ricoprendo diversi ruoli, tra cui membro del Comitato fidi centrale, Responsabile HR di Gruppo, CEO della società di finanza aziendale e Responsabile dei progetti innovativi. In questo periodo ho contribuito alla fase di espansione del Gruppo Sella anche attraverso il lancio di diverse controllate e partecipate ed infine ad iniziative come il primo assistente virtuale bancario e programmi di coinvolgimento per clienti e colleghi. Dal 2009 al 2015 ho fondato Prestiamoci, la prima piattaforma italiana di P2P lending autorizzata dalla Banca d'Italia, che è diventata leader del settore. Successivamente, entrando nel Gruppo Sator, mi sono dedicato a progetti fintech innovativi come Tinaba, di cui sono stato Presidente ed Amministratore delegato e lo sviluppo del canale digitale di Banca Profilo. Dal 2015 ho approfondito le tecnologie blockchain e il settore fintech, ricoprendo ruoli strategici in startup e progetti legati alle criptovalute, tra cui la presidenza di Young Spa e la fondazione di First Personal Coin. Sono attivamente impegnato nel supporto e nel finanziamento di iniziative legate a blockchain, crowdfunding e pagamenti innovativi.

COMPETENZE RICHIESTE ALLE PERSONE CANDIDATE AL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

I requisiti propri di Banca Etica - esperienze o conoscenze acquisite come amministratore di società, operatore e/ o volontario, studioso e/o ricercatore, formatore (requisito obbligatorio ex Statuto di Banca Etica)

Impresa o altra realtà	Arco temporale	Ruolo
Pax Christi	Dal 1980 al 1985	Volontario e animatore
Movimento non violento	Dal 1985 al 1995	Volontario e animatore
Prestiamoci spa (inclusione finanziaria)	Dal 2008 al 2015	Fondatore e CEO
Young platform (educazione e inclusione finanziaria)	Dal 2020 al 2024	Chairman

Requisiti di professionalità - tempi e ambiti di attività che esprimano chiaramente le esperienze richieste dalla normativa (Decreto del Ministero dell'Economia e delle Finanze n. 169/2020)

Gruppo Sella	Dal 2002 al 2008	Amministratore delegato e Consigliere di Sella Corporate finance Responsabile servizio legale Vice-responsabile dell' area Qualità del credito Responsabile risorse umane di gruppo
Prestiamoci Spa	Dal 2008 al 2015	Founder e CEO
Extrabanca	Dal 2015 al 2017	Responsabile prodotti e servizi innovativi
Tinaba spa	Dal 2018 al 2020	Amministratore delegato
Young platform	Dal 2020 al 2024	Chairman
Firstpersonalcoin	Dal 2023 ad oggi	Founder e CEO

Altre attività di rilievo

Studio Legale Annunziata e Conso Dal 2020 al 2023 Of Counsel

ISTRUZIONE E FORMAZIONE

Istituto di istruzione e/o formazione	Principali materie / abilità professionali oggetto dello studio	Qualifica conseguita
Università di Torino	Diritto bancario e societario Diritto della fintech Normativa regolamentare tecnologica	Laurea in Giurisprudenza

PUBBLICAZIONI

Libri e rapporti	Descrizione
Possibilità di comunicazione con l'avversario 1985	Sistemi di diffusione della comunicazione come base della difesa popolare non violenta
Money for nothing 2023	Guda civica alla finanza
NFT l'arte ed il suo doppio	Innovazione e tecnologia decentralizzata
Uno sguardo nel metaverso	Identità digitale
Articoli e altre pubblicazioni	Descrizione
Circa 100 articoli su il Risveglio Popolare dal 1985 al 1995	Rubriche "Andiamo oltre", "Libri ed opinioni" e vari articoli a sfondo economico e sociale

CONOSCENZE LINGUISTICHE

- Inglese – C1

SPECIFICITÀ CHE LA PERSONA CANDIDATA METTERÀ A DISPOSIZIONE DI BANCA ETICA

Sono brianzolo, cresciuto in Piemonte, dove la cooperativa sotto casa aveva un suo fascino: un negozio, ma con un'aria diversa. Anche la casa dei miei genitori era opera di una cooperativa, così come la banca fondata anche da mio nonno. Crescendo in un contesto in cui casa, oratorio e cooperativa si intrecciavano, ho sviluppato un forte senso di comunità.

Il mio primo lavoro è stato in una cooperativa, poi in banca, ma oggi il mio mondo sono le start-up. Cesare Pavese diceva: *"Il bello del vivere è incominciare"*, e io, superati i sessant'anni, ho ancora questa voglia. La cooperazione ha avuto un ruolo cruciale nella crescita dell'Italia, migliorando la qualità della vita e formando generazioni di giovani. Con l'avvento di Internet e della globalizzazione, la *sharing economy* ha aperto un nuovo capitolo: le piattaforme digitali hanno trasformato ogni risorsa in un bene condivisibile, dal car sharing al co-working. Questo modello ha dato nuove possibilità, ma ha anche sollevato questioni su regolamentazione, diritti dei lavoratori e impatto sociale.

Oltre alle piattaforme digitali, Internet ha migliorato le forme tradizionali di mutualità e volontariato: una chat organizza meglio i volontari dell'assistenza domiciliare, un post sui social coinvolge più persone di un volantinaggio. Tuttavia, il cambiamento più profondo è arrivato con la tecnologia blockchain, che ha introdotto un nuovo paradigma: la decentralizzazione. Se la cooperazione unisce le persone, la decentralizzazione distribuisce opportunità e decisioni.

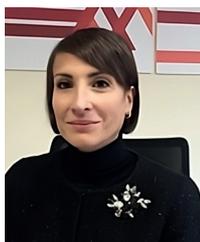
Uno degli sviluppi più rivoluzionari della blockchain è la nascita delle *Decentralized Autonomous Organizations* (DAO): organizzazioni digitali senza gerarchie fisse, che operano con gradi crescenti di autonomia. Ed è proprio di questo che oggi mi occupo, per lavoro e per passione.

ALTRE NOTIZIE CHE SI RITENGONO UTILI

Aderendo al programma RE: START BANCA ETICA 2025, la mia attenzione è focalizzata sull'attuazione attraverso l'innovazione e maggiore accesso al credito. Negli ultimi anni, la banca ha affrontato una flessione nella concessione di prestiti e un indebolimento della partecipazione e della trasparenza, con conseguenze sull'impatto sociale e sulla coerenza della sua visione alternativa, mentre ritengo si debba aumentare la capacità di impiego del credito, specialmente a favore delle categorie più vulnerabili.

Il programma punta inoltre a rivitalizzare la partecipazione della base sociale e l'utilizzo di strumenti tecnologici partecipativi sarà uno dei miei focus portando le mie esperienze recenti per arricchire l'offerta di partecipazione. Le DAO (Decentralized Autonomous Organizations) di cui mi occupo professionalmente sono cooperative digitali basate su blockchain, dove le decisioni vengono prese in modo trasparente e decentralizzato tramite smart contract e votazioni on-chain. Funzionano senza gerarchie tradizionali, con governance distribuita tra i membri, simile alle cooperative nel mondo reale. Le DAO possono gestire fondi, sviluppare progetti e coordinare comunità globali senza intermediari. Questa struttura le rende strumenti innovativi per la finanza, l'arte, l'imprenditoria e l'attivismo, promuovendo autonomia, partecipazione e trasparenza nell'economia digitale.

L'innovazione è al centro delle strategie: digitalizzazione, nuovi prodotti finanziari e un miglioramento dei processi di valutazione dell'impatto sociale consentiranno di rendere più accessibili i finanziamenti a imprese, start-up e terzo settore. Si sottolinea anche l'importanza del microcredito e della lotta all'usura, tramite partnership strutturate.



Nome e Cognome	Anna Virginia Peluso
Nazionalità	Italiana
Anno di nascita	23/05/1973
Città di Residenza	Milano
Socio/a di Banca Etica	No

PRESENTAZIONE GENERALE

Laurea in Economia Politica presso l'Università Bocconi di Milano e un MBA conseguito presso il MIB di Trieste, con un'esperienza di oltre 25 nel settore finanziario per importanti attori sia nel campo degli investimenti e risparmio gestito che in campo assicurativo accumulata anche all'estero. Conoscenza approfondita dei prodotti finanziari e del Bancassurance con particolare attenzione legata ai temi regolamentari e del sistema dei controlli e del governo societario. Responsabile di rilevanti programmi di efficientamento aziendale, di trasformazione, di integrazione post M&A. Sensibile e attenta ai temi etici e della finanza sostenibile sin dalle prime esperienze lavorative avendo strutturato team di SRI nell'asset management e avendo lanciato il primo ETF etico sul mercato italiano. Nell'ultima esperienza lavorativa, responsabile del programma ESG per tutta l'azienda non solo a livello di investimenti sostenibili.

Referente a livello del mercato italiano delle tematiche di Conduct risk. Segretario del Comitato Etico e del Comitato Controllo Interno e Rischi.

Attiva da anni nel sociale sui temi della salute, la cura dei malati oncologici e della formazione scolastica.

COMPETENZE RICHIESTE ALLE PERSONE CANDIDATE AL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

I requisiti propri di Banca Etica - esperienze o conoscenze acquisite come amministratore di società, operatore e/ o volontario, studioso e/o ricercatore, formatore (requisito obbligatorio ex Statuto di Banca Etica)

Impresa o altra realtà	Arco temporale	Ruolo
Fondazione di Partecipazione -Tommaso Caputo – Società del Terzo Settore iscritta al Runtis	Dal 2021 - presente	Amministratore
Alessandraxledonne – associazione no-profit di patient advocacy	Dal 2018 - presente	Socio fondatore e Presidente

Requisiti di professionalità - tempi e ambiti di attività che esprimano chiaramente le esperienze richieste dalla normativa (Decreto del Ministero dell'Economia e delle Finanze n. 169/2020)

Banca Intesa Asset Management Retail e Private Banking	Dal 1998 al 2004	Quadro Direttivo: Responsabile Informativa finanziaria; Responsabile Business Strategy; Responsabile Prodotti a supporto reti commerciali
--	------------------	---

Altre attività di rilievo

Generali Investments	Dal 2004 al 2014	Quadro Direttivo, Responsabile Investment Business Strategy and Project Management; Responsabile Investment business Management
Generali Head Office	Dal 2014 al 2019	Dirigente, Responsabile Innovation and Strategic Partnership Head of Transformation
BNP Paribas Cardif	Dal 2019 al 2024	Dirigente, Responsabile Organizzazione e Governance, Componente del Comitato Esecutivo, Segretario Comitato Etico e Comitato Controlli Interno e Rischi, Local Conduct Risk Referent

ISTRUZIONE E FORMAZIONE

Istituto di istruzione e/o formazione	Principali materie / abilità professionali oggetto dello studio	Qualifica conseguita
Università Bocconi	Macroeconomia, Microeconomia, Matematica finanziaria, Econometrica, Relazioni internazionali e dottrine politiche	Laurea magistrale in Economia Politica
MIB, School of Management, Trieste	MBA, Master in Business Administration	Master
SDA Bocconi	Director's Program Corporate Governance: Programma di formazione ed induction per Consiglieri indipendenti nei Boards.	Certificazione competenze con esame finale
SDA Bocconi	Strategic Risk Management	Certificazione competenze con esame finale
SDA Bocconi	Strategy, Sostenibilità, e Governance. Con focus su finanza sostenibile e finanza d'impatto con il prof. Calcaterra	Certificazione competenze con esame finale
LUM Università	Corso di formazione manageriale per Direttori Generali, Direttori Sanitari e Amministrativi per enti e aziende sanitarie	Master

PUBBLICAZIONI

Contributi a pubblicazioni di settore

CONOSCENZE LINGUISTICHE

- Inglese – Ottimo parlato e scritto
- Francese – Buono parlato e scritto
- Spagnolo – Scolastico parlato e scritto

SPECIFICITÀ CHE LA PERSONA CANDIDATA METTERÀ A DISPOSIZIONE DI BANCA ETICA

Per promuovere il cambiamento sistemico che la Banca si propone come da programma Re:Start 2025 occorre un forte e strutturato coinvolgimento di tutti gli stakeholder. Avendo lavorato in realtà finanziarie di grandi dimensioni, multiculturali, geografiche a livello di etnia, credo e lingua, e gestito importanti programmi trasformativi che hanno riguardato anche la parte tecnologica, credo di poter contribuire in modo efficace al cambiamento che la banca si appresta ad intraprendere basato esclusivamente su inclusione, ingaggio e partecipazione attiva, unico approccio vincente che può garantire risultati certi. Lo stesso dicasi per i programmi di evoluzione che riguardano Etica SGR per l'asset management. Il secondo elemento che ritengo di valore sia la profonda conoscenza dei prodotti finanziari, sia bancari che assicurativi e del business bancassurance. Profonda conoscenza dei temi organizzativi, di governance, regolamentari e digitali che sono il pre-requisito 'tecnico' per un posizionamento sostenibile della banca.

ALTRE NOTIZIE CHE SI RITENGONO UTILI

Cresciuta nel mondo del volontariato cattolico e civico. Faccio parte di diverse associazioni del mio territorio di origine perché credo fortemente del valore comunitario e dello sviluppo della sensibilità civica, della solidarietà, equità per un coinvolgimento dal basso e partecipativo. Tale impegno è votato all'identificazione di soluzioni che possano contribuire alla gestione di problemi delle persone e delle comunità con minori possibilità di accesso a servizi pubblici e sociali sia legati all'istruzione che alla salute, elementi fondativi e di continuità di una società sostenibile in cui credo fortemente.



Nome e Cognome	Milena Prisco
Nazionalità	Italiana
Anno di nascita	08/11/1974
Città di Residenza	Milano
Socio/a di Banca Etica	No

PRESENTAZIONE GENERALE

Partner Corporate M&A – Head of ESG di Pavia e Ansaldo dal 1/2022.

Da oltre 15 anni assistenza ad aziende tech, fondi ed investitori italiani e stranieri in operazioni di private equity e venture capital, nella strutturazione legale dei modelli di business, nei processi di digitalizzazione che hanno per corde sensibili, protezione e valorizzazione della proprietà intellettuale e del capitale umano principalmente preposto all'R&D.

Dal 2019 fornisco assistenza in finanza e modelli legali ESG, completamento di un expertise che vede inscindibili innovazione tecnologica e sostenibilità.

Presto consulenza in materia di costituzione e “trasformazione” di società di capitali in società benefit ex Legge 208/2015, consulenza in materia di: strategie legali e politiche ESG anche in relazione al CSRD, alla CS3D, di corporate governance, processi di investimento ESG in relazione al Regolamento SFDR e CSRD.

Amministratrice indipendente di Datrix Spa.

Industry: private equity e venture capital, capital market, AI e data analytics, cleantech, digital marketing, health tech.

COMPETENZE RICHIESTE ALLE PERSONE CANDIDATE AL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

I requisiti propri di Banca Etica - esperienze o conoscenze acquisite come amministratore di società, operatore e/ o volontario, studioso e/o ricercatore, formatore (requisito obbligatorio ex Statuto di Banca Etica)

Impresa o altra realtà	Arco temporale	Ruolo
Finanza eticamente orientata	Dal 2019 ad oggi	Partner Corporate M&A - Head of ESG Pavia e Ansaldo.
Organizzazioni del Terzo Settore Fashion Revolution ECI project “Good Cloths, Fair Pay”	2021/2022	Rappresentante italiano dello Steering / Citizen Committee.
La Carica delle 101 (associazione per l’empowerment delle donne imprenditrici) La Carica 4 Africa (programma di mentoring per imprenditrici della moda africane nell’ambito de La Carica delle 101).	Dal 2020 ad oggi	Mentor e componente comitato.
CISP (Comitato Internazionale per lo Sviluppo dei Popoli) progetto umanitario promosso per la protezione dei bambini dalla violenza e delle teen mothers (madri minorenni).	2023	Volontaria

Requisiti di professionalità - tempi e ambiti di attività che esprimano chiaramente le esperienze richieste dalla normativa (Decreto del Ministero dell’Economia e delle Finanze n. 169/2020)

Attività professionale svolta in via continuativa e rilevante nel settore finanziario del private equity e del venture capital.	Dal 2010 ad oggi	Avvocata d’affari, oggi Partner Corporate M&A e Head of ESG.
---	------------------	--

Altre attività di rilievo

Ned Community (associazione di amministratori indipendenti)	Dal 2022 ad oggi	Membro e componente del Reflection Group.
Fuori Quota (associazione per la parità di genere).	Dal 2019 ad oggi	Membro advisory board.

Aifi (Associazione Italiana del Private Equity, Venture Capital e Private Debt).	Dal 2020 2022	Componente del gruppo di lavoro sulla implementazione del Regolamento SFDR e Regolamento Tassonomia.
IBA (International Bar Association).	Dal 2020 ad oggi	Membro della Commissione M&A e Venture Capital.
Fashion Trust - Camera della Moda	Dal 2017 ad oggi	Mentor a favore di brand emergenti.

ISTRUZIONE E FORMAZIONE

Istituto di istruzione e/o formazione	Principali materie / abilità professionali oggetto dello studio	Qualifica conseguita
Università Federico II di Napoli (Laurea in Giurisprudenza 110/110)	Giurisprudenza	Laurea Magistrale
Università Cattolica del Sacro Cuore, Roma ("Finanza Sostenibile", Corso Executive Altis)	Finanza Sostenibile	Attestato
Gruppo Euroconference (Master Executive in Merger & Acquisition transactions).	Diritto societario e diritto finanziario	Attestato
Università degli Studi di Torino (Master per Giurista d'Impresa, Scuola di Amministrazione Aziendale – SAA).	Diritto societario o diritto finanziario	Attestato

PUBBLICAZIONI

Libri e rapporti	Descrizione
Maggio /2023 IPO Sostenibile: Linee Guida per la raccolta di capitali nelle PMI – A Lambiase, M Prisco, M Rinetti – edizioni Dike Giuridica	Il Libro, in assenza di una regolamentazione normativa ad hoc, traccia le linee guida per procedere a quotazioni in borsa secondo i principi di finanza sostenibile, attraverso un approccio ESG che la società quotanda deve assumere nella fase pre-IPO, nella fase IPO e nella fase di post-IPO.
Articoli e altre pubblicazioni	Descrizione
18.12.2024 CSRD: l'applicazione della rendicontazione di sostenibilità alle società extra-UE - Il Quotidiano Giuridico – Altex.	La disciplina della CSRD applicata alle società extra-UE.
07.11.2024 – L'evoluzione ESG nel private equity e venture capital, TopLegal.	Una panoramica della evoluzione ESG nel private equity e venture capital attraverso la best practice contrattuale in essere in Italia.
22.10.2024 – L'IPO Sostenibile: la quotazione in Borsa secondo i fattori ESG. Il Quotidiano Giuridico - Altex.	L'articolo riassume le linee guida legali per un processo di quotazione in borsa secondo i principi ESG.
01.10.2024 – Da norme Esg non solo oneri ma opportunità per imprese Ue, MF/Newswires.	Intervista avente ad oggetto l'impatto del Rapporto Draghi sull'implementazione ESG per le PMI.
16.07.2024 – La finanza sostenibile del Regolamento SFDR: il punto della situazione, Il Quotidiano Giuridico – Altalex.	Panoramica sull'evoluzione del Regolamento SFDR alla luce delle consultazioni in allora in corso e della prima prassi applicativa.
28.06.2024 – 'Pavia e Ansaldo: «Il diritto? È una rete che supporta gli Esg»', Etica News.	Intervista che passa in rassegna l'importanza di un approccio legal all'implementazione dei piani di sostenibilità delle aziende.

10.06.2024 – “Legge Capitali” al test della stagione assembleare 2024’, Il Sole 24 Ore NT+.	L’articolo commenta la Legge Capitali in relazione alle disposizioni che impattano sulla governance.
04.05.2024 – ‘La Finanza può cambiare il lavoro delle donne’, Corriere.it.	L’intervista evidenzia come la finanza sostenibile di fondi di private equity e venture capital possa impattare sulla parità di genere mediante investimenti ad hoc.
20.03.2024 – La governance ESG fra prassi e obblighi normativi, Il Quotidiano Giuridico – Altalex.	L’articolo fa una panoramica sull’evoluzione della governance societaria alla luce gli obblighi normativi ESG.
25.01.2024 – Corporate Sustainability Reporting Directive: il nuovo reporting di sostenibilità. Il Quotidiano Giuridico-Altalex.	La nuova disciplina del reporting di sostenibilità applicato alle aziende italiane con l’implementazione della CSRD.
1/2024 International Bar Association Journal - The Impact of ESG Considerations on Private Equity and Venture Capital Transactions: the Western Scenario.	Lo scenario comparato della prassi ESG nelle operazioni di private equity e venture capital.

CONOSCENZE LINGUISTICHE

- Italiano
- Inglese: proficiency.

SPECIFICITÀ CHE LA PERSONA CANDIDATA METTERÀ A DISPOSIZIONE DI BANCA ETICA

Esercito la professione innovando, anche de iure condendo, il diritto societario e finanziario e i modelli legali di business, questo soprattutto da quando ho contribuito allo sviluppo del sistema del venture capital italiano a partire dall’entrata in vigore della Legge sulle startup (2012). Andare oltre i paradigmi legali del capitalismo tradizionale per accompagnare imprese e investitori nella reale creazione di valore è il fulcro della mia professione.

La combinazione di innovazione e ESG è fondamentale della mia continua ricerca giuridica, la contaminazione con il mio attivismo di genere e mentorship per startup e talenti è naturale declinazione della mia pratica professionale. La prima IPO Sostenibile, in programma per la fine di giugno, prova come solo da scambi virtuosi e connessioni profonde con professionisti e stakeholder nasce la ricchezza e l’unicità di progetti innovativi per la finanza che anche nel mercato dei capitali privati deve fisiologicamente e non occasionalmente rispettare i principi dello stakeholder capitalism.

C’è inoltre un potenziale oggi inespresso tra finanza etica e delle risorse finanziarie con il mondo delle start up, con il loro valore di innovazione anche sociale; la finanza etica può e deve sostenerle per accelerare lo sviluppo sostenibile del nostro Paese che deve equivalere al progresso tecnologico e innovativo funzionale al raggiungimento degli Sdgs dell’Agenda 2030 e rispettoso del capitale umano, sociale e naturale per la promozione di un nuovo umanesimo.

Sento l’urgenza di mettere a disposizione di Banca Etica e dell’economia reale una competenza che si nutre dell’esperienza quotidiana con clienti e dello scambio costante con stakeholders per uno sviluppo sostenibile che sia attuazione condivisa di un progresso equo e razionale.

Capacità di ascolto e di persuasione, di individuare ed attuare strategie con la gestione dell’esposizione al rischio e leadership sono caratteristiche frutto della mia quotidiana esperienza negoziale come avvocatata d’affari.

ALTRE NOTIZIE CHE SI RITENGONO UTILI

Docente e relatrice in numerosi corsi, master e seminari in Italia e all’estero sui temi di diritto societario applicato al private equity e al venture capital e di finanza sostenibile.

Fra le principali e recenti collaborazioni: RCS Academy, Fondazione Pistoletto, Raffles International Design Institute, AIFI, International Bar Association.

Nel 2024 ho collaborato con Giuffrè Francis Lefebvre per la realizzazione di 15 fra podcast e video per la testata Quotidiano Più ad oggetto temi ESG e di diritto societario.

L’esperienza ventennale nell’education mi ha consentito di sviluppare eccellenti capacità comunicative anche in relazione a temi tecnico giuridici.



Nome e Cognome	Marco Traversi
Nazionalità	Italiana
Anno di nascita	15/04/1971
Città di Residenza	Napoli
Socio/a di Banca Etica	No

PRESENTAZIONE GENERALE

Economista ed imprenditore sociale, da vent'anni Presidente del CdA di Project Ahead, impresa sociale cooperativa fondata nel 2001, **socia di Banca Etica dal 2013**, ed attiva nella gestione di progetti finanziati nel settore della creazione d'impresa, dei servizi per l'occupazione giovanile, nella consulenza al terzo settore ed all'impresa sociale e nell'innovazione sociale.

Dal 2009 al 2013 membro del board di Euclid Network, la rete europea di manager del terzo settore, nonché fondatore nel 2009 e presidente di I-SIN, la prima rete italiana degli innovatori sociali. Negli anni consigliere di Confcooperative Napoli, Federlavoro e Federsolidarietà Campania, ACLI Campania e Forum nazionale del terzo settore e founding member del Global Social Entrepreneurship Network.

Nel corso del 2014 membro del gruppo di lavoro GECES del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, che si è occupato della riforma della legislazione sul terzo settore ed impresa sociale in Italia, e dei gruppi di lavoro della task force italiana del G8 su Impact investing. Nel 2018 sono stato componente dell'advisory board del Social Fund di Threadneedle Investments. Dal 2023 coinvolto nei gruppi di lavoro di Impact Europe di cui Project Ahead è associata e del Centro Europeo di competenza sull'innovazione sociale.

Ho una lunga esperienza nella programmazione dei fondi strutturali nelle regioni Convergenza del sud Italia ed in altri paesi UE ed altrettanta come manager di progetti europei e formatore per la creazione d'impresa e l'innovazione sociale.

In precedenza ho lavorato dal 1997 al 2004 per l'Agenzia Nazionale oggi Invitalia, ricoprendo l'incarico di valutatore dei progetti di microimpresa, prestito d'onore ed imprenditorialità giovanile e di accompagnatore allo sviluppo degli stessi.

COMPETENZE RICHIESTE ALLE PERSONE CANDIDATE AL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

I requisiti propri di Banca Etica - esperienze o conoscenze acquisite come amministratore di società, operatore e/ o volontario, studioso e/o ricercatore, formatore (requisito obbligatorio ex Statuto di Banca Etica)

Impresa o altra realtà	Arco temporale	Ruolo
Project Ahead impresa sociale cooperativa	Dal 2001 ad oggi	Socio fondatore e project manager - presidente del CdA dal 2006
Associazione Sagapò ETS	Dal 1996 al 2005	Socio fondatore e Presidente
Ministero del lavoro e degli affari sociali – direzione terzo settore	2013-2014	Membro del gruppo di esperti sull'economia sociale GECES
Advisory Board italiano Task force G8 su impact investing	2014	Membro dei gruppi di lavoro sulla finanza d'impatto
Euclid Network	2009-2013	Membro del Board della rete europea dei manager del terzo settore
ASVI school of social change	2008-2012	Direttore del Master in euro- progettazione e del Master in Social Business e Social Innovation e docente di progettazione europea e social business management
Consorzio La Rada	2023-2025	Incarico di esperto di innovazione sociale nell'ambito del Centro di competenza (SI.FA.) sull'innovazione sociale della Regione Campania

Requisiti di professionalità - tempi e ambiti di attività che esprimano chiaramente le esperienze richieste dalla normativa (Decreto del Ministero dell'Economia e delle Finanze n. 169/2020)

Imprenditorialità Giovanile srl	1997-2001	Accompagnamento allo sviluppo di progetti di autoimpiego ed autoimpresa
Sviluppo Campania S.p.A.	2001-2005	Valutatore progetti di investimento nell'ambito delle leggi 44/86 e 236/93 e prestito d'onore
Gruppo MEMORY CONSULT s.r.l / MERIDIANA ITALIA s.r.l.	2005-2010	Responsabile sviluppo dei progetti internazionali e dello sviluppo estero delle attività di assistenza tecnica ai fondi strutturali ed europei
Università degli studi di Napoli Federico II – Dipartimento Scienze Politiche – progetto Social Impact Finance	Dal 2018 al 2020	Assegno di ricerca per Analisi della domanda di finanza da parte delle organizzazioni del terzo settore e dell'impresa sociale ed analisi degli strumenti finanziari di offerta, da quelli bancari tradizionali ai più innovativi fondi impact
Università degli studi di Napoli Federico II – Dipartimento Scienze Sociali – contratto di docenza per il corso di laurea di Innovazione sociale	2023	Incarico di didattica integrativa per il corso di laurea in innovazione sociale
Altre attività di rilievo		
Centro Europeo di competenza sulla innovazione sociale	2024	Esperto ai tavoli di lavoro di Bruxelles, Bilbao, Vilnius e Torino

ISTRUZIONE E FORMAZIONE

Istituto di istruzione e/o formazione	Principali materie / abilità professionali oggetto dello studio	Qualifica conseguita
Università degli studi di Napoli Federico II – Facoltà di Economia e commercio	Competenze in ambito gestionale con specifico indirizzo del corso di laurea e in ambito sociale ed ambientale con tesi di laurea in Tecnica delle ricerche di mercato con riferimento al settore del turismo eco-sostenibile	Laurea in Economia e commercio
Università degli studi di Napoli Federico II – Facoltà di Economia e commercio	Competenze manageriali specialistiche con riferimento alle Piccole e medie Imprese	Master in Economia e Gestione delle PMI
ASSOCIAZIONE ITALIANA DEI FINANZIATORI ISTITUZIONALI (AIFI)	Competenze di valutazione degli investimenti in startup e PMI attraverso strumenti di Venture Capital e Private Equity	Specializzazione in gestione degli investimenti in ambito di Venture Capital e Private Equity

PUBBLICAZIONI

Libri e rapporti	Descrizione
Laura Espiau Guarner (SIX), Karina Maldonado Mariscal (TUDO), Kyriaki Papageorgiou (ISPIM), and Louise Pulford (SIX). Egle Butkeviciene, Ieva Duleviciene, Aiste Dimskyte (ESFA), Paraskevi Giourka, Vasiliki Palla (CERTH), Dana Cappiello, Marco Traversi (PJA), Diana Rico, Jaka Vadnjal, and Sophie Burton (EMUNI), "C.H.E.S.S. action manual - Change Hubs for Ecosystemic Social Solutions", licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike (CC BY-NC-SA) license, 2025	Strumenti e strategie di innovazione sociale in alcuni paesi UE con un focus su disoccupazione giovanile e femminile nelle regioni del Sud Italia per il caso italiano

M.Musella, M. Traversi e M. Verde, "La domanda di Finanza sociale: vincoli e prospettive di sviluppo", Giappichelli editore, 2020	Analisi della domanda ed offerta di "finanza sociale" con un focus sulle difficoltà di accesso alle fonti di finanziamento per le imprese sociali italiane rispetto al resto d'Europa e sulle possibili soluzioni innovative.
Standen, Pj & Brown, David & Taheri, Mohammad & Galvez Trigo, Maria Jose & Boulton, Helen & Burton, Andy & Hallewell, Madeline & Lathe, James & Shopland, Nicholas & Gonzalez, Maria & Kwiatkowska, Gosia & Milli, Elena & Cobello, Stefano & Mazzucato, Annaleda & Traversi, Marco & Hortal, Enrique. (2020), "An evaluation of an adaptive learning system based on multimodal affect recognition for learners with intellectual disabilities", in British Journal of Educational Technology, June 2020	Analisi dell'efficacia di strumenti digitali e tecnologici per affrontare le difficoltà di apprendimento per studenti con disabilità cognitive a vari livelli e della possibilità di adattare queste tecnologie ad esigenze personalizzate.
M. Traversi, "Perché la Social Innovation piace all'Unione Europea?" in Social Innovation e Social Business – Nuove relazioni per co-progettare il cambiamento ed uscire dalla crisi, (a cura di) M. Crescenzi, Graphofeel – Roma, 2012	Analisi del concetto e delle implicazioni della innovazione sociale per affrontare in modo più efficace problematiche sociali irrisolte anche attraverso il sostegno dei finanziamenti europei.
M. Traversi et alii , Rapporto 2008 – Il lavoro nero in provincia di Salerno , Afor Onlus, 2009	Analisi della condizione del mercato del lavoro nella provincia di Salerno.
Articoli e altre pubblicazioni	Descrizione
S.Chrouda; D. Carrera; R.Sapienza; M.Traversi "Innovazione Sociale Mediterranea: caratteri distintivi, aree di intervento e leve di sviluppo", in Studi e Ricerche per il Mezzogiorno, SRM, Quaderni di Economia Sociale, La valenza economica della solidarietà, del nonprofit e della partecipazione civica, n.1 Gennaio 2021	Analisi delle peculiarità dell'innovazione sociale nei paesi dell'area MED rispetto al nord Europa ed al contesto anglosassone con l'evidenziazione di potenzialità di sviluppo inesprese.
S. Chrouda, Impact Hub Syracuse; D.Carrera, Impact Hub Rome and Link Campus University; R. Sapienza, Impact Hub Syracuse; M.Traversi, Project Ahead "Innovazione sociale mediterranea: una nuova generazione di imprese sociali?" in Rivista Impresa sociale, N° 1/2022	Analisi delle potenzialità di sviluppo delle imprese sociali nel mediterraneo se in grado di cogliere gli elementi di vantaggio competitivo nella risoluzione di problemi sociali non risolti nell'area.
M.Traversi, "Una mattina mi sono svegliato ed il terzo settore era cambiato", in Quaderni di Economia Sociale, Studi e Ricerche per il Mezzogiorno (SRM), I nuovi scenari economici di fronte alla sfida del Covid-19, Luglio 2020	Una prospettiva distopica dell'evoluzione del terzo settore in un'epoca di profondi cambiamenti e della necessità di adeguarsi rapidamente ad essi.
M.Traversi, "La Finanza ad impatto sociale: il ruolo nella domanda nella dimensione internazionale", in Quaderni di Economia Sociale, Studi e Ricerche per il Mezzogiorno (SRM), n.1/2019	Una analisi delle prospettive di sviluppo della finanza ad impatto sociale anche in Italia a confronto con quanto avvenuto in altri contesti internazionali.
M.Traversi, "I Social Impact Bond come facilitatore per fronteggiare la povertà educativa", in Quaderni di Economia Sociale, Studi e Ricerche per il Mezzogiorno (SRM), n.1/2018	Approfondimento dei Social Impact bond come strumento innovativo di finanziamento per affrontare i problemi sociali ed in particolare la povertà educativa.
M. TRAVERSI, "Iniziativa innovative nel contrasto alla povertà minorile. Il contributo dell'impresa sociale. Un confronto tra casi di successo nazionali ed internazionali" in Povertà educativa e povertà minorile, Giannetti editore, 2018	Come l'impresa sociale può essere lo strumento più efficace per affrontare il tema della povertà educativa minorile nel contesto nazionale ed internazionale.
M. Traversi et alii, "Un percorso di incubazione verso una nuova economia: il caso Dialogue", in Quaderni di Economia Sociale, Studi e Ricerche per il Mezzogiorno (SRM), n.2/2017	Un caso di incubatore dedicato alle imprese sociali ubicato nel cuore di Napoli e finanziato dalla Unione Europea
M. Traversi, "Incubatori di impresa: quelli che aiutano il cambiamento", in Quaderni di Economia Sociale, Studi e Ricerche per il Mezzogiorno (SRM), n.1/2017	Analisi del modello degli incubatori ed acceleratori di imprese sociali come strumenti del cambiamento

M. Traversi, "I giovani e l'impresa sociale: quelli che ancora vogliono cambiare il mondo", in Quaderni di Economia Sociale, Studi e Ricerche per il Mezzogiorno (SRM), n.2/2016	Analisi del mondo del lavoro giovanile e del suo rapporto, entusiasta e conflittuale, con l'impresa sociale
M. Traversi, "Investment readiness: le imprese sociali sono davvero pronte a gestire grandi investimenti?", in Quaderni di Economia Sociale, Studi e Ricerche per il Mezzogiorno (SRM), n.1/2016	Analisi della capacità delle imprese sociali italiane di aprirsi a nuove modalità di finanziamento e della necessità di formazione per essere in grado di gestirli.
M. Traversi, "L'impresa sociale cambierà la società o la società cambierà l'impresa sociale?", in Quaderni di Economia Sociale, Studi e Ricerche per il Mezzogiorno (SRM), n. 1/2015	Capacità dell'impresa sociale di adattarsi ai cambiamenti della società oppure di proporsi come guida degli stessi.
M. Traversi, "Impact investing: sarà la finanza a salvare il mondo?" in Quaderni di Economia Sociale, Studi e Ricerche per il Mezzogiorno (SRM), n. 2/2014	Analisi dei nuovi strumenti della finanza ad impatto e della loro capacità di essere maggiormente efficaci nel favorire il cambiamento.
M. Traversi, "Social innovation, vero turning point per l'Italia o ennesima buzz word?" in Quaderni di Economia Sociale, Studi e Ricerche per il Mezzogiorno (SRM), n. 1/2014 M. Traversi, "Social innovation in Italy" in webgate.ec.europa.eu/socialinnovationeurope/node/1913	L'innovazione sociale come vera soluzione ai problemi o semplicemente come l'ennesima moda passeggera nel contesto nazionale ed internazionale.
M. Traversi (a cura di), "Social innovation ed impresa sociale" in Innovazione sociale Made in Italy, edizione on line ForumPA, 2012	Analisi della capacità delle imprese sociali di innovarsi e cambiare.

CONOSCENZE LINGUISTICHE

- INGLESE – C2
- SPAGNOLO – C1
- FRANCESE – B1

SPECIFICITÀ CHE LA PERSONA CANDIDATA METTERÀ A DISPOSIZIONE DI BANCA ETICA

La mia attività si è svolta, nel corso di oltre 25 anni, in vari ambiti ed in particolare negli ultimi 15 con un focus sull'economia sociale nelle sue diverse sfaccettature, soprattutto connesse con l'innovazione, l'imprenditorialità e la dimensione finanziaria.

In questi anni ho maturato notevoli esperienze internazionali soprattutto come board member di Euclid network, la prima rete europea destinata a manager ed imprenditori sociali, creata a Londra nel 2009 allorquando ho avuto modo di conoscere il contesto e l'approccio anglosassone al fundraising ed al finanziamento di progetti che ha una dimensione e modalità molto diverse dall'esperienza italiana. In quella veste ho partecipato anche alla fondazione del Global Social Entrepreneurship >Network, una rete di Business service providers in ambito sociale attiva fino al 2021.

Le altre esperienze internazionali con il Social Fund di Threedneedle, con il GECES e nell'ambito della Task force G8 mi hanno consentito di entrare nel merito sia degli specialismi della finanza mainstream ESG che delle politiche della UE e di altri player internazionali in tema di economia sociale.

Grazie a queste esperienze ho acquisito la consapevolezza che sia necessario operare in una organizzazione grande e strutturata per poter davvero generare un significativo impatto positivo nella società ma anche per poter ottimizzare le opportunità che la dimensione internazionale offre come risorse finanziarie disponibili e finalizzate ad obiettivi sociali.

In questo senso in particolare la rete del Global Steering Group for impact investing e la rete di Impact Europe, di cui sono attualmente membro, potranno essere reti potenzialmente di grande interesse per sviluppare la presenza internazionale di Banca etica e delle imprese da essa sostenute ma anche per diffondere ed ulteriormente sviluppare in Italia alcune buone pratiche internazionali ed innovazioni finanziarie utili per diffondere sui territori risorse aggiuntive e diversificate per perseguire gli obiettivi delle imprese sociali e delle organizzazioni di terzo settore sostenute.

In questo senso il forte radicamento territoriale dei progetti sostenuti da Banca Etica può rappresentare un deal flow ideale per investitori ad impatto e fondazioni filantropiche nazionali ed internazionali per utilizzare al meglio le proprie risorse ottimizzandone l'impatto sociale.

Sarei quindi ben felice di poter mettere a disposizione relazioni ed esperienze maturate negli anni per contribuire agli obiettivi di Banca Etica in Italia ed all'estero ma anche per poter raggiungere obiettivi di impatto sociale significativi.



Nome e Cognome	Valentina Zadra
Nazionalità	Italiana
Anno di nascita	19/08/1970
Città di Residenza	Milano
Socio/a di Banca Etica	No

PRESENTAZIONE GENERALE

Sono un avvocato che, dopo più di 20 anni di carriera in ambito legale (specializzandomi nella regolamentazione del settore bancario e finanziario) ed aver occupato posizioni senior presso studi legali internazionali (inglesi ed americani) e presso un gruppo bancario internazionale in Italia, dal 2018 si occupa e si interessa in particolare di questioni di corporate governance, finanza etica e sostenibile e di impatto. Dal 2019, siedo nel Consiglio di Amministrazione (fino al 2023 con il ruolo di Presidente) di un fondo specializzato in finanza d'impatto e, dal 2023, siedo, come Presidente del Consiglio di Amministrazione, in una Società di Gestione del Risparmio che gestisce fondi chiusi secondo principi ESG. Dal 2019 faccio parte di NedCommunity, l'Associazione italiana dei consiglieri non esecutivi ed indipendenti, partecipando a diverse attività focalizzate sulla corporate governance e, tra il 2020 ed il 2024, ho co-coordinato il gruppo di lavoro dedicato a un "Nuovo Modello di Leadership Sostenibile per i Consigli di Amministrazione". Mi sono laureata (con lode) in Giurisprudenza all'Università di Roma "La Sapienza" con una tesi in Diritto Bancario ed ho conseguito un Master in legge presso la Columbia University di New York.

COMPETENZE RICHIESTE ALLE PERSONE CANDIDATE AL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

I requisiti propri di Banca Etica - esperienze o conoscenze acquisite come amministratore di società, operatore e/ o volontario, studioso e/o ricercatore, formatore (requisito obbligatorio ex Statuto di Banca Etica)

Impresa o altra realtà	Arco temporale	Ruolo
Avanzi Etica SICAF EUVECA SpA (finanza d'impatto)	2019 – in corso	Consigliere di Amministrazione
NedCommunity, Associazione italiana degli amministratori non esecutivi e indipendenti	2018 – in corso	Dal 2020 al 2024 co- coordinatrice Reflection Group Board e Sostenibilità: Un nuovo modello di leadership per il Consigliere di Amministrazione
Associazione Italiana Compliance (AICOM)	2020 – in corso	Membro Comitato Direttivo

Requisiti di professionalità - tempi e ambiti di attività che esprimano chiaramente le esperienze richieste dalla normativa (Decreto del Ministero dell'Economia e delle Finanze n. 169/2020)

Alternative Capital Partners SGR SpA	2023 – in Corso	Presidente CdA
Avanzi Etica SICAF EUVECA Spa	2019 – in corso	Presidente CdA fino al 2023 e, successivamente, Consigliere
Credit Suisse AG, Filiale di Milano	2014 – 2017	Responsabile per l'Italia Funzione Legale
Linklaters LLP, in associazione con Studio Legale Associato	2011 – 2014	Avvocato
Cleary Gottlieb Steen and Hamilton LLP, in associazione con Studio Legale Associato	2001 – 2011	Avvocato
Studio legale in associazione con Clifford Chance LLP	1997 – 2000	Praticante Avvocato - Avvocato

Altre attività di rilievo

Forum per la Finanza Sostenibile	Giugno- novembre 2019	Collaborazione nella ricerca e stesura della sezione ITALY del Progetto “Greening the Financial System – Finance fit for Paris” Project (www.3fp-tracker.com) sponsorizzato dal Frankfurt School – UNEP Collaborating Centre for Climate & Sustainable Energy Finance
Albo degli Avvocati	Roma 1999 - 2014 Milano 2019 - attuale	Avvocato

ISTRUZIONE E FORMAZIONE

Istituto di istruzione e/o formazione	Principali materie / abilità professionali oggetto dello studio	Qualifica conseguita
AICOM FORM	Corso “Consiglieri Responsabili Antiriciclaggio, Responsabili Antiriciclaggio e Delegati SOS”	Partecipante (2024)
United Nations System Staff College	Corso “Social Protection for Sustainable Development”	Partecipante (2023)
Columbia University, New York, New York	Governance, diritto societario, diritto dei mercati finanziari	Master of Laws (2001)
Università di Roma – La Sapienza	Giurisprudenza	Laurea (cum laude) in Diritto Bancario (1994)

PUBBLICAZIONI

Libri e rapporti	Descrizione
Co-autrice della sezione “ <i>Banking Regulation in Italy and the Treatment of Foreign Banks</i> ”, nella collana Regulation of Foreign Banks, 4th ed., vol. 3, Lexis, 2005	Sezione nella serie Banking Laws of Major Countries and the European Union, a cura di Michael Gruson e Ralph Reisner (eds).
Articoli e altre pubblicazioni	Descrizione
“COP27 vince la distanza tra scienza e politica”, Novembre 2022	Contributo on-line per Chapter Zero Italy in La Voce degli Indipendenti (https://www.lavocedeglindipendenti.it/cop-27-vince-la-distanza-tra-scienza-e-politica/)

CONOSCENZE LINGUISTICHE

- Italiano: madrelingua
- Inglese scritto e parlato: ottimo
- Francese parlato: buono
- Francese scritto: discreto

SPECIFICITÀ CHE LA PERSONA CANDIDATA METTERÀ A DISPOSIZIONE DI BANCA ETICA

Ritengo che la mia lunga esperienza come consulente legale specializzato in normativa del settore bancario e finanziario e come membro del Consiglio di Amministrazione di due soggetti gestori focalizzati su progetti ad impatto sociale l'uno e investimenti finalizzati alla promozione dello sviluppo sostenibile l'altro possa permettermi di contribuire al dibattito interno in Banca Etica sia in relazione a questioni relative alla gestione della Banca sia in relazione con la realizzazione della sua strategia e la sua mission. In particolare, credo di poter contribuire al raggiungimento degli obiettivi del Comitato Re:start Banca Etica 2025 (il "Comitato") in materia, tra gli altri, di innovazione di processi e prodotti, valorizzazione delle piccole imprese e start-up e (maggiore) integrazione della valutazione d'impatto nel processo del credito. Grazie alla mia attività di studio e ricerca nell'ambito dell'Associazione NedCommunity e AICOM, inoltre, ritengo di poter collaborare attivamente anche in materia di organizzazione e governance societaria nonché compliance e sistemi di controllo interno. Nel corso della mia carriera, sia come libero professionista sia come consigliere, ho frequentemente rappresentato gli interessi di clienti e investitori italiani e stranieri avendo a che fare con le Autorità, figure senior di istituzioni finanziarie internazionali e controparti al fine di illustrare, argomentare e sostenere le istanze da me portate avanti per conto dei soggetti da me rappresentati. Trovo, dunque, ancor più stimolante la prospettiva di poter offrire il mio contributo fattivo per rivitalizzare il progetto di Banca Etica secondo le linee valoriali espresse dal Comitato e, quindi, collaborare alla messa a terra di una visione di economia e finanza etica che, in linea con le mie convinzioni ed i miei valori personali, oltre al rendimento economico, all'impatto sociale, ambientale e culturale sulla collettività e sul territorio, intende indirizzare la Banca verso nuovi modelli di investimento e sviluppo inclusivi, etici ed equi.

ALTRE NOTIZIE CHE SI RITENGONO UTILI

Nel corso del 2024 ho partecipato come docente al percorso formativo offerto da NedCommunity e NEDVALUE denominato "Good governance in Action" finalizzato a sviluppare competenze di governance e soft skills di consiglieri e sindaci di consigli di amministrazione.



Nome e Cognome	Silvia Pugi
Nazionalità	Italiana
Anno di nascita	27/03/1968
Città di Residenza	Milano
Socio/a di Banca Etica	No

PRESENTAZIONE GENERALE

Appassionata di **innovazione**, ho sempre lavorato a contatto con il mondo hi-tech, digitale, nuovi modelli di business. Ho raggiunto posizioni da C-level in marketing e sales in aziende altamente innovative (ho partecipato al lancio di Vodafone e Fastweb), per poi passare al venture capital e agli investimenti in startup. Seguendo l'evoluzione dei modelli di business, ho gestito la **sostenibilità** in Manageritalia, con un focus sugli aspetti di Sodai e di Governance; partecipo ad alcuni gruppi di lavoro europei e delle Nazioni Unite sui temi ESG. Ho varie esperienze di **board** in Italia e all'estero, inclusa una società quotata Euronext.

COMPETENZE RICHIESTE ALLE PERSONE CANDIDATE AL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

I requisiti propri di Banca Etica - esperienze o conoscenze acquisite come amministratore di società, operatore e/ o volontario, studioso e/o ricercatore, formatore (requisito obbligatorio ex Statuto di Banca Etica)

Impresa o altra realtà	Arco temporale	Ruolo
CEC European Managers, Bruxelles Belgio: associazione non a scopo di lucro, che rappresenta 1 milione di manager europei	2021-oggi	2024-oggi vicesegretario generale 2021-2024 membro dell'assemblea
ILO International Labor Organization, Nazioni Unite, Ginevra Svizzera	2018- oggi	Membro Comitato Tripartito presso il Ministero del Lavoro
ALTERNATIVE CAPITAL PARTNERS SGR: fondi SFDR art 9 in Infrastrutture a supporto di transizione energetica	2023- oggi	Membro comitato sostenibilità
AWORLD B Corp: unico partner delle Nazioni Unite per promuovere i temi ESG	2022-oggi	Membro CdA
MANAGERITALIA: Associazione non a scopo di lucro, che rappresenta 43.000 dirigenti in Italia, e gestisce fondo pensione con masse di € 6 Miliardi e fondo sanitario con erogato di € 120 Mln/anno	2007-2025	2017-2024 Direttore CSR Corporate Sodai Responsibility 2007-2017 volontaria
NEDcommunity: associazione dei consiglieri CdA indipendenti	2024-oggi	responsabile gruppo di lavoro su governance dei rischi "Cyber Risk & AI"
Università Cattolica del Sacro	2011-2014	Cultore della Materia - Strategia Aziendale

Requisiti di professionalità - tempi e ambiti di attività che esprimano chiaramente le esperienze richieste dalla normativa (Decreto del Ministero dell'Economia e delle Finanze n. 169/2020)

EDEN VENTURE: Holding di investimento in startup, già 20 deals realizzati	2022-oggi	Managing Partner e presidente del CdA
SG COMPANV: Società Benefit quotata Euronext	2021-24	Membro CdA
IAG Italian Angels for Growth: club di business angel, con portfolio di startup di oltre € 100 Mln	2019- oggi	Membro del comitato di investimento
FONDIR: fondo paritetico interprofessionale per la formazione	2021-2024	Rappresentante Designato assemblea soci

CFMT: Business school con 15.000 giornate di formazione/anno	2017-20	Membro CdA
GPA WIDE GROUP: sviluppo software per piattaforme di welfare	2014-17	Membro CdA
MIT servizi testata giornalistica, eventi, comunicazione on line	2011-14	Membro collegio sindacale
Altre attività di rilievo		
ARTELLING: eventi multimediali e mostre d'arte	2013-16	CEO
ASAM - Associazione Studi Aziendali e Manageriali Università Cattolica: consulenza, ricerche	2010-12	Direttore Commerciale
VALTUR TOUR OPERATOR: travel	2002-10	Direttore Marketing
FASTWEB: telecomunicazioni	2000-02	Direttore Commerciale divisione e-commerce e retail
VODAFONE: telecomunicazioni	1996-00	Marketing Manager
BOOZ-ALLEN & HAMILTON: consulenza strategica	1994-96	Business Analyst

ISTRUZIONE E FORMAZIONE

Istituto di istruzione e/o formazione	Principali materie / abilità professionali oggetto dello studio	Qualifica conseguita
LUISS Business School & Assogestioni	Board Academy: Master semestrale per membri del board	Diploma
Ministero dell'economia e delle finanze	Iscrizione albo	Dottore Commercialista & Revisore Contabile
LUISS - Università Guido Carli	Economia e Commercio con specializzazione in finanza dei mercati	Laurea in Economia e Commercio 110 e lode

CONOSCENZE LINGUISTICHE

- Inglese ottimo
- Francese ottimo

SPECIFICITÀ CHE LA PERSONA CANDIDATA METTERÀ A DISPOSIZIONE DI BANCA ETICA

Credo che il futuro della nostra società dipenda anche dalla nostra capacità di orientare le risorse verso attività che rispettano le persone e il pianeta. Gli investimenti sostenibili, il microcredito, il supporto alle imprese sociali e non profit e sono strumenti potenti per costruire un mondo più equo e sostenibile, e vorrei dare il mio contributo per rafforzare il ruolo della Banca Etica in questo ambito.

Vedo in Italia un forte spazio di sviluppo legato all'inclusione finanziaria di alcune fasce di popolazione e delle imprese dimensionalmente minori o non a scopo di lucro, per contribuire alla riduzione delle disuguaglianze economiche e allo sviluppo delle comunità locali.

La mia esperienza in aziende del mondo profit mi ha permesso di sviluppare competenze nella valutazione e gestione di investimenti. Vorrei contribuire a individuare e supportare progetti che generano benefici concreti per la società e l'ambiente, garantendo al contempo una gestione finanziaria solida.

Lavorando con l'ecosistema dell'innovazione e delle startup, vorrei promuovere l'innovazione nella finanza etica, sia all'interno della banca, favorendo l'adozione di nuovi modelli e strumenti operativi, sia all'esterno, ampliando il supporto a iniziative innovative nel settore sociale e ambientale.

Infine, avendo a lungo lavorato nel mondo associativo, conosco quanto il coinvolgimento attivo dei soci e la condivisione delle decisioni sono elementi essenziali per il successo della banca e per mantenere la fiducia dei clienti e degli investitori.

Elenco persone candidato singole

Lucia Cagnazzo

Fabio Camilletti

Gaetano Giunta

Beatriz Fernandez Olit

Barnaba Trinca



Nome e Cognome	Lucia Cagnazzo
Nazionalità	Italiana
Anno di nascita	19/12/1972
Città di Residenza	Segrate (MI)
Socio/a di Banca Etica	No

PRESENTAZIONE GENERALE

Banca Widiba spa

Da Febbraio 2014 a Giugno 2024: Direttore Hr, Finance e Operations

Gestione e coordinamento delle seguenti aree:

- Pianificazione & Controllo di gestione
- Affari legali e societari
- Gestione del personale e amministrazione consulenti finanziari
- Operation (crediti, sistemi di pagamento e finanza)
- Relazione con Autorità di Vigilanza in occasione di visite ispettive (Banca d'Italia Trasparenza, Antiriciclaggio, JST-BCE)

Altri incarichi:

- RAE per tutte le attività esternalizzate presso la Capogruppo e verso fornitori esterni Responsabile Tax
- Compliance e Local Falca Officer

Etica Sgr

Da aprile 2017 a 2020: membro del Consiglio di Amministrazione

Deloitte Consulting Spa

Da Giugno 2013 a Febbraio 2014: Ruolo di Director nel mercato Finance.

WeBank spa (Gruppo Bipiemme)

Da Marzo 2000 ad Giugno 2013 Direttore Personale Amministrazione e Controllo

COMPETENZE RICHIESTE ALLE PERSONE CANDIDATE AL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

Requisiti di professionalità - tempi e ambiti di attività che esprimano chiaramente le esperienze richieste dalla normativa (Decreto del Ministero dell'Economia e delle Finanze n. 169/2020)

Impresa o altra realtà	Arco temporale	Ruolo
Banca Webank	Marzo 2000 ad Giugno 2013	Direttore personale amministrazione e controllo
Banca Widiba	Febbraio 2013 – Giugno 2024	Direttore Hr, Finance, Legal e Operations

ISTRUZIONE E FORMAZIONE

Istituto di istruzione e/o formazione	Principali materie / abilità professionali oggetto dello studio	Qualifica conseguita
Università Luigi Bocconi	Economia aziendale	Laurea quadriennale

CONOSCENZE LINGUISTICHE

- Inglese: adeguata

SPECIFICITÀ CHE LA PERSONA CANDIDATA METTERÀ A DISPOSIZIONE DI BANCA ETICA

Data la mia esperienza ventennale nel settore bancario e in particolare in quello di banca on line dove tecnologia e bisogni del cliente si incontrano nel rispetto della normativa, metto a disposizione il mio trascorso professionale e le mie competenze in materia bancaria e finanziari in un contesto dove la tecnologia può aiutare a costruire un disegno strategico coerente con la missione di Banca Etica.

ILLUSTRAZIONE DEL PROGETTO CHE LA PERSONA CANDIDATA IPOTIZZA PER IL FUTURO DI BANCA ETICA E CHE SI IMPEGNA A PROPORRE AL NUOVO CDA

Con la partecipazione al consiglio spero di influenzare le decisioni strategiche per contribuire alla crescita e all'evoluzione di Banca Etica, aiutando a consolidare la sua capacità trasformativa e a diffondere una finanza "molto più che sostenibile".



Nome e Cognome	Fabio Camilletti
Nazionalità	Italiana
Anno di nascita	12/09/1957
Città di Residenza	Roma
Socio/a di Banca Etica	Sì

PRESENTAZIONE GENERALE

Manager con significativa esperienza nella direzione e gestione di intermediari finanziari e società di servizi, con approfondita conoscenza della normativa e del funzionamento degli intermediari finanziari, in particolare banche e confidi, maturata anche attraverso i ruoli ricoperti in Banca Popolare Etica.

Si distingue per:

- Comprovata capacità di leadership e gestione di team, con un approccio orientato alla condivisione degli obiettivi e all'autonomia dei collaboratori
- Esperienza nella pianificazione strategica, con particolare attenzione all'inclusione finanziaria e ai servizi per le PMI
- Forte orientamento all'innovazione tecnologica, con competenze specifiche in CRM, analisi dati e sistemi di scoring creditizio
- Solida esperienza nella comunicazione istituzionale e nella gestione delle relazioni con stakeholder diversificati

Particolare rilevanza hanno le competenze sviluppate nel Terzo Settore e nella finanza etica, unite alla capacità di coniugare obiettivi di sostenibilità con risultati economici tangibili. La combinazione di esperienza gestionale, competenze tecniche e sensibilità verso i temi della finanza etica rappresenta un profilo ideale per il ruolo di consigliere di amministrazione.

COMPETENZE RICHIESTE ALLE PERSONE CANDIDATE AL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

I requisiti propri di Banca Etica - esperienze o conoscenze acquisite come amministratore di società, operatore e/ o volontario, studioso e/o ricercatore, formatore (requisito obbligatorio ex Statuto di Banca Etica)

Impresa o altra realtà	Arco temporale	Ruolo
CNGEI Associazione Scout APS Sezione di Roma	2010 e 2011	Presidente
CNGEI Associazione Scout APS Sezione di Fiumicino	dal 2016 al 2020	Presidente
CNGEI Lazio	dal gennaio 2025	Commissario Regionale
Requisiti di professionalità - tempi e ambiti di attività che esprimano chiaramente le esperienze richieste dalla normativa (Decreto del Ministero dell'Economia e delle Finanze n. 169/2020)		
UNIPOL SPA	dal 1989 al 1992	Agente Generale
Artigiancredito del Lazio - Ente funzionale Regione Lazio	dal 2004 al /2009	Amministratore Delegato
Coopfidi scrl - Consorzio garanzia fidi	dal 2008 al 2011	Direttore Generale
Fedart Servizi srl	dal 2011 al 2015	Direttore
Banca Etica scpa	dal 2017 al 2024	Quadro Direttivo
Albo dei Giornalisti	dal 2004	Pubblicista
Altre attività di rilievo		
Albo Nazionale dei Costruttori	dal 1996 al 1999	Componente Comitato Regionale del Lazio

Edilcassa del Lazio - Ente Bilaterale	dal 1997 al 2011	Componente Consiglio d'Amministrazione
Società per il Polo Tecnologico SpA	dal 2008 al 2010	Componente Consiglio d'Amministrazione
Confederazione Nazionale dell'Artigianato - CNA Roma	dal 1992 al 2008	Responsabile Edilizia Responsabile Comunicazione Responsabile Servizi Credito Responsabile Sindacale

ISTRUZIONE E FORMAZIONE

Istituto di istruzione e/o formazione	Principali materie / abilità professionali oggetto dello studio	Qualifica conseguita
Istituto di istruzione e/o formazione	Principali materie / abilità professionali oggetto dello studio	Qualifica conseguita
Universitas Mercatorum	Laurea triennale in Economia e Commercio	Diploma di Laurea in Gestione di Impresa
Liceo Scientifico Morgagni - Roma	Liceo Scientifico	Diploma di maturità scientifica
Ordine dei Giornalisti	corsi formativi deontologici 2021	40 crediti formativi conseguiti
Ordine dei Giornalisti	corsi formativi deontologici 2022	40 crediti formativi conseguiti
SDA Bocconi	Corso su "La struttura del credito" nel 1996	

CONOSCENZE LINGUISTICHE

- Conoscenza della lingua inglese con il conseguimento del First Certificate in English nel 1995.

SPECIFICITÀ CHE LA PERSONA CANDIDATA METTERÀ A DISPOSIZIONE DI BANCA ETICA

Metto a disposizione del Consiglio di Amministrazione competenze specifiche e diversificate, maturate sia come dirigente nel settore degli intermediari finanziari che come quadro direttivo di Banca Etica:

Ambito Normativo e Gestione dei Rischi:

- Approfondita conoscenza della normativa di vigilanza e dei regolamenti interni per la gestione dei rischi, competenze espressamente richieste da Banca d'Italia
- Esperienza diretta con i principali strumenti di mitigazione del rischio: Fondo Centrale di Garanzia, strumenti SACE e FEI
- Familiarità con iter istruttori e regolamenti di competenza consiliare

Terzo Settore e Inclusione Finanziaria:

- Esperienza diretta come dirigente volontario nel Terzo Settore, funzionale allo sviluppo di progetti in linea con l'art. 5 dello Statuto della Banca
- Competenze specifiche nel microcredito e nella prevenzione dell'usura (L. 108/96), utili sia a livello strategico che operativo
- Capacità di sviluppare relazioni con altri operatori del microcredito e di svolgere attività di lobby presso il Legislatore

Governance e Gestione Amministrativa:

- Solida esperienza in organi consiliari pubblici e privati, con piena comprensione delle responsabilità e delle dinamiche del CdA
- Competenze nella gestione amministrativa degli intermediari finanziari
- Capacità di contribuire al rafforzamento del posizionamento della Banca nei settori strategici dell'inclusione finanziaria e del sostegno al Terzo Settore

Questo mix di competenze tecniche, esperienza gestionale e conoscenza del settore sociale può contribuire efficacemente al perseguimento degli obiettivi statuari della Banca, combinando sostenibilità economica e impatto sociale.

ILLUSTRAZIONE DEL PROGETTO CHE LA PERSONA CANDIDATA IPOTIZZA PER IL FUTURO DI BANCA ETICA E CHE SI IMPEGNA A PROPORRE AL NUOVO CDA

Per il prossimo triennio, intendo contribuire al Consiglio di Amministrazione con un programma che, in sinergia con la lista che avrà la maggioranza, si concentra su quattro aree strategiche fondamentali per il futuro di Banca Etica.

Nel campo del **microcredito**, ritengo necessario un ripensamento profondo della nostra azione. Nonostante l'impegno attuale della Banca, assistiamo a una preoccupante contraddizione: mentre la povertà aumenta, i finanziamenti di microcredito in Italia rimangono sostanzialmente fermi. Propongo di assumere un ruolo di leadership più incisivo, esplorando con creatività nuove modalità per incrementare non solo i nostri impieghi diretti, ma anche la crescita del microcredito presso altri operatori. In collaborazione con Ritmi, Caritas e altri attori chiave, possiamo guidare un'azione di advocacy efficace per ottenere le riforme necessarie a garantire concrete opportunità di credito alle persone in difficoltà.

Sul fronte del **Terzo Settore**, è fondamentale rafforzare il nostro ruolo di banca di riferimento. La recente riforma del settore ha generato nuove esigenze che dobbiamo saper intercettare e soddisfare. Il nostro impegno deve essere duplice: da un lato, fornire risposte concrete alle necessità degli enti più strutturati, dall'altro, sostenere le piccole associazioni che rappresentano un tessuto sociale vitale per le nostre comunità. La sfida è sviluppare strumenti finanziari e servizi che siano al contempo efficaci e accessibili per entrambe queste realtà.

Relativamente alle **minori imprese**, come peraltro indicato nel Piano Strategico precedente, esiste un tema di esclusione finanziaria che non possiamo non affrontare con servizi e linee di credito capaci di valorizzare le esperienze più virtuose e a maggiore impatto, in termini di creazione di occupazione, creazione di valore sociale, sostenibilità, innovazione, creatività e tradizione.

Infine, ritengo prioritario affrontare il tema dei **lavoratori soci**. Negli ultimi anni si è registrato un crescente disagio che non può essere ignorato. È essenziale evitare che il concetto di lavoro cooperativo si riduca a uno slogan vuoto per un'omologazione ai comportamenti delle banche tradizionali. Dobbiamo riportare al centro la valorizzazione delle persone, creando spazi autentici di confronto dove ciascuno possa contribuire con le proprie idee senza timore. È particolare dovere garantire ai giovani che scelgono Banca Etica la percezione immediata di una realtà distintiva, caratterizzata da percorsi professionali stabili e valorizzanti.

Questo programma vuole contribuire a rafforzare l'identità unica di Banca Etica, dove innovazione sociale, sostenibilità economica e valorizzazione delle persone si fondono in un progetto coerente e distintivo.

ALTRE NOTIZIE CHE SI RITENGONO UTILI

La mia candidatura al Consiglio d'Amministrazione di Banca Etica rappresenta la naturale evoluzione di un percorso personale e professionale guidato dai valori del servizio, profondamente radicati nella mia formazione scout. Questo impegno si inserisce in una visione più ampia: dimostrare che è possibile fare banca in modo diverso, creando valore non solo economico ma anche sociale.

La mia esperienza in Banca Etica, prima come dipendente e ora come candidato al CdA, è animata dalla convinzione che la finanza etica non sia solo sostenibile, ma possa generare una ricchezza più ampia e diffusa rispetto al sistema tradizionale. È una testimonianza concreta che un altro modo di fare finanza è possibile. Seguendo il motto di Baden Powell "*lascia il mondo migliore di come lo hai trovato*", ho sempre cercato di coniugare l'impegno professionale con l'azione di cambiamento sociale, promuovendo valori di uguaglianza, giustizia, pari opportunità e sostenibilità. Un impegno che si manifesta tanto nelle azioni quotidiane quanto nelle scelte strategiche, con lo sguardo rivolto al futuro delle nuove generazioni.



Nome e Cognome	Gaetano Giunta
Nazionalità	Italiana
Anno di nascita	03/03/1960
Città di Residenza	Messina
Socio/a di Banca Etica	Sì

PRESENTAZIONE GENERALE

Fisico teorico, ha svolto gli studi presso l'Università di Pisa e l'Università di Messina dove si è laureato nel 1983 e ha conseguito il dottorato di ricerca nel 1988. Per circa quindici anni ha svolto ricerche nel campo della meccanica statistica e nello studio di sistemi complessi attraverso metodi teorici e di simulazione al computer e ha costruito modellizzazioni matematiche per studiare il rapporto fra tecnologia, scienza, società nell'ambito di un programma di ricerca sostenuto dall'Accademia Nazionale dei Lincei.

A partire dal 1998 ha riorientato le azioni ricerca verso lo studio fisico-matematico dei sistemi sociali, economici e tecnologici sostenibili. Contestualmente ha co-ideato e coordinato programmi di metamorfosi urbana e di sviluppo umano sostenibile riconosciuti a livello internazionale.

Nel 2010 fonda la Fondazione di Comunità di Messina o.n.l.u.s. - Distretto Sociale Evoluto (oggi Fondazione Messina - Ente Filantropico). Oggi è Presidente della MECC S. C. Impresa Sociale, primo operatore di microcredito accreditato dalla Banca d'Italia ai sensi dell'Art. 111 del Testo Unico Bancario, e del Società Europea delle Banche Etiche e Alternative (SEFEA Med S.C. Impresa Sociale).

Sono 50 i saggi e le pubblicazioni di livello internazionale.

Numerosissime le partecipazioni e le comunicazioni a convegni di livello nazionale ed internazionale.

COMPETENZE RICHIESTE ALLE PERSONE CANDIDATE AL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

I requisiti propri di Banca Etica - esperienze o conoscenze acquisite come amministratore di società, operatore e/ o volontario, studioso e/o ricercatore, formatore (requisito obbligatorio ex Statuto di Banca Etica)

Impresa o altra realtà	Arco temporale	Ruolo
Centro studi interdisciplinare ECOS-MED soc. coop. soc. (su/l'economia sociale e solidale)	1998- 2010	Presidente
Fondazione interuniversitaria Horcynus Orca	2001- 2015 2015- 2024	Presidente Presidente del Consiglio dei Fondatori
Fondazione Antiusura Padre Pino Puglisi	2001- 2004	Consigliere d'Amministrazione
Fondazione di Comunità di Messina ONLUS (Oggi Fondazione delle Comunità del Mediterraneo Sostenibili Solidali per l'Inclusione e l'Accoglienza - Ente Filantropico)	2010-2022 2022- ad oggi	Segretario Generale e in quanto tale amministratore unico. Responsabile del Piano Strategico
Microcredito per l'Economia Civile e di Comunione S.C. Impresa Sociale	2015- 2018 2018- ad oggi	Consigliere d'Amministrazione Presidente
SEFEA Holding S.C. (Oggi SEFEA Med S.C. Impresa Sociale)	2010-2015 2020- ad oggi	Presidente Presidente
Fondazione Insula Felix di Milva e Martina Corgnati	2022 - ad oggi	Consigliere d'Amministrazione
Assifero	2021 - ad oggi	Consigliere d'Amministrazione
Fondazione Valore	2023- ad oggi	Consigliere d'Amministrazione

Requisiti di professionalità - tempi e ambiti di attività che esprimano chiaramente le esperienze richieste dalla normativa (Decreto del Ministero dell'Economia e delle Finanze n. 169/2020)

Accademia Nazionale dei Lincei. Progetto di ricerca intitolato a Primo Levi per studiare il rapporto fra Scienza, Società ed Etica.	1988-1989	Contrattista di ricerca
Consorzio Interuniversitario INFN, contratto di ricerca post-dottorato	1989-1990	Contrattista di ricerca post dottorato
Università degli Studi di Messina	1990-1994	Contrattista di ricerca post dottorato
UN/DO - Agenzia delle Nazioni Unite per lo Sviluppo Industriale	2003-2009	Presiede l'équipe multidisciplinare per la valutazione di impatto ambientale di una nuova tecnologia per la microgenerazione energetica da correnti marine.

Altre attività di rilievo

Università della Pace a Gibilmanna (Palermo)	1994	Co-fondatore
Comune di Messina	1994 - 1998	Negli anni della "primavera siciliana" svolge il ruolo di Assessore alle Politiche Sociali, Giovanili, alla Scuola e allo Sport
Coordinamento degli assessorati alle politiche sociali della Regione Siciliana	1995	Co-fondatore
Rete Europea delle Città e Regioni dell'Economia Sociale REVES	1997	Co-fondatore
Caritas Italiana	2000	Rappresenta Caritas Italiana al coordinamento europeo di Bruxelles
SEFEA Impact S.G.R. S.p.A.	2019	Co-fondatore, in quanto Segretario Generale e Amministratore Unico della Fondazione Messina, del primo fondo italiano interamente Social impact, multistakeholders e a maggioranza di Enti nonprofit
Forum Nazionale Diseguaglianze e Diversità	2018	Co-fondatore, in quanto Segretario Generale e Amministratore Unico della Fondazione Messina

ISTRUZIONE E FORMAZIONE

Istituto di istruzione e/o formazione	Principali materie / abilità professionali oggetto dello studio	Qualifica conseguita
Scuola Superiore di II° Grado Archimede (Messina)	Liceo Scientifico	Diploma con il massimo dei voti 60/60
Università degli Studi di Pisa e di Messina	Fisica	Laurea in Fisica con il massimo dei voti 110/110
Ministero della Ricerca Scientifica	Fisica Teorica	Dottorato di Ricerca in Fisica Teorica

PUBBLICAZIONI

Libri e rapporti

1. Termodinamica statistica di liquidi classici omogenei: teorie e modelli. G. Giunta. Tesi di dottorato. Università di Messina.
2. L'ecosistema scienza, l'uomo, la società, G. Giunta, SerieKépos, Piovon editore (Padova, 1992).
3. Percorsi di socializzazione del territorio, G. Giunta, Comune di Messina 1996.
4. G. Giunta in La devianza dei minori come problema educativo, a cura di A. Mangano e A. Michelin Salomon, Piero Lacaila editore Roma 1996.
5. Il diritto di avere diritti, G. Giunta e Enza Sojò, Comune di Messina 1998.
6. Giunta in alti del Convegno di Napoli, organizzato dall'IDIS in collaborazione con l'UNOPS dell'ONUe RAI Education.
7. Giunta et al. "Handbookfor Operators about Prevention in Europe ", Programma Falcone - Commissione europea e Fondazione Censis, 2000
8. Giunta - S. Rizzo, La pressione della criminalità organizzata nelle piccole imprese del sud Italia. in Impresa criminalità nel mezzogiorno: strumenti e meccanismi illegali di distorsione delle regole del mercato e della concorrenza. Ricerca del Censis di Roma, 2002.
9. G. Giunta - D. Marino, "Un'Isola delle Contraddizioni", pubblicato sul sito web del Comitato per l'emersione del lavoro non regolare della Presidenza del Consiglio dei Ministri, 2004
10. G. Giunta, G. Malescio e D. Marino Un Mediterraneo di Contraddizioni, in Incontri Mediterranei, ed. Mesogea, 2005
11. G. Giunta Valutazione del progetto preliminare del Ponte sullo Stretto di Messina, secondo la matrice della Responsabilità Sociale dei Territori. Comune di Messina, 2004
12. G. Giunta, D. Marino e R. Trapasso Proposta per una strategia di sostegno e sviluppo delle imprese sociali nelle Regioni Obiettivo 1, ISFOL 2004
13. G. Giunta et al., Fragilità sociale e mancato sviluppo edizione EGA, 2005
14. G. Giunta et al., Accanto alle fragilità per ritessere relazioni, ediz. EGA, 2007
15. G. Giunta, L. Martignetti and R. Schlüter, Guidelines for a TSR® process-shortcut, Mesogea - 2007
16. G. Giunta et al. "Per un altro mezzogiorno: terzo settore e questione meridionale oggi" Carocci editore 2009
17. G. Giunta et al. Migrazioni, tratta e sfruttamento sessuale in Sicilia e Calabria, Franco Angeli 2011
18. G. Giunta et al. le conseguenze della crisi viste da Sud -Dossier sulle povertà e sulle policy per un autentico sviluppo umano, edizione EGA 2011
19. G. Giunta and D. Marino Dalla «coppola» agli swap: l'evoluzione della mafia e della 'ndrangheta globalizzata, Rubettino Università editore, 2012
20. G. Giunta et al. Sviluppo è coesione e libertà, HDE Civil Economy (2014)
21. Giunta et al. "Evaluation of the efficiency and the environmental-social assessment of the Kobold Platform in the Straits of Messina", HDE Science (2015)
22. G. Giunta et al. Riqualificazione urbana e lotta alle disuguaglianze: l'approccio delle capacitazioni per la valutazione di impatto del programma messinese, HDE Civil Economy (2019)
23. D. Marino and F. Giunta, impresa sociale e politiche di sviluppo e coesione nel Mezzogiorno: lo strumento della fondazione di comunità, Saggio breve - Impresa Sociale (2022)
24. G. Giunta and F. Marsico a cura di, Domani: 2030 il piano strategico della Fondazione di Comunità di Messina, HDE Civil Economy (2022)
25. G. Giunta in Generare futuro: i giovani dentro i processi di cambiamento, Pacini editore (2022)
26. G. Giunta in L'economia, la politica e i luoghi. Scritti per Fabrizio Barca, a cura di Donzelli editore (2024)
27. G. Giunta in Il budget di salute nel sistema di welfare italiano, a cura di Fabrizio Starace, Il Pensiero Scientifico Editore (2024)
28. G. Giunta et al Eutopia Messina: un futuro possibile di bellezza e di giustizia sociale e ambientale, HDE Civil Economy (2025).

Articoli e altre pubblicazioni

1. Structure and thermodynamics of a classica/ hard-sphere fluid: A self-consistent theory, G. Giunta, C. Caccamo. and P.V. Giaquinta. Phys. Rev. A 31, 2477-2483 (1985).
2. So/ution and thermodynamic consistency of the GMSA for hard sphere mixtures G. Giunta, Maria C. Abramo and C. Caccamo. Mo/. Phys., 56, 319- 333(1985).
3. Phase stability of fluid hard-sphere mixtures interacting through an attractive Yukawa tait Maria C. Abramo, C. Caccamo and G. Giunta. Phys. Rev. A 34, 3279-3287 (1986).
4. Low-density properties of a hard-sphere fluid within a thermodynamically consistent theory P. V. Giaquinta, G. Giunta, and G. Malescio. Phys. Rev. A 35, 3564-3566 (1987).
5. Structural remnant of the gas-liquid phase transition in a fluid of hard spheres P. V. Giaquinta, and G. Giunta. Phys. Rev. A 36, 2311-2314 (1987).

6. Molecular dissociation in a 20 model fluid: Evidence of a diffuse phase transition, P.V. Giaquinta, and G. Giunta. Phys. Rev. B 39, 4716-4718 (1989).
7. Hard sphere mixtures: geometrical thoughts, G. Giunta. Mo/. Phys., 67, 1203- 1204 (1989).
8. High-density properties of hard spheres within a modified Percus-Yevick theory: the raie of thermodynamic consistency, P. V. Giaquinta, G. Giunta, and G. Malescio. J. Stat. Phys., 63, 141 (1991).
9. Liquid-liquid and liquid-vapor separation in hard sphere Yukawa mixtures, C. Caccamo, G. Giunta, and C. Hoheisel. Phys. Lett. A 158, 325 (1991)
10. Entropy and the freezing of simple liquids, P.V. Giaquinta, G. Giunta, and S. Prestipino Giarritta. Phys. Rev. A 45, 6966 (1992).
11. About entropy and correlations in a fluid of hard spheres, P. V. Giaquinta and G. Giunta. Physica A 187, 145 (1992).
12. Microscopie theoretical description of phase stability in hard sphere Yukawa mixtures, C. Caccamo and G. Giunta. Molecular Physics 78, 83 (1993).
13. Phase diagram of simple fluids: a comprehensive theoretical approach, C. Caccamo, P.V. Giaquinta and G. Giunta. J. Phys. 5, 1 (1993).
14. On entropy and ordering in binary hard-sphere mixtures, F. Saija, P.V. Giaquinta, G. Giunta and S. Prestipino. J.Phys: Condens. Matter 6, 9853 (1994).
15. Structure in protein solution changing the PH, G. Giunta, R. Giordano, U. Wanderling. Nuovo Cimento (1995).
16. Microscopie theoretical determination of the phase-diagram of the hard core yukawa fluid, C. Caccamo, G. Giunta and G. Malescio. Mol. Phys. (1995).
17. Entropy vs. correlations in simple fluids: the gas-liquid phase transition, P.V. Giaquinta, G. Giunta, and G. Malescio. Physica A 250,91 (1998).
18. G. Giunta and L. Martignetti, Guidelines far a TSR® process - the role of social economy in a territorial TSR® programming - Strengthening and Building Communities: The Social Economy in a Changing World - CIRIEC
19. G. Giunta et al. Valutazione dell'efficienza e dell'impatto ambientale e sociale della Piattaforma Kobold nello Stretto di Messina - Quaderni del CNR (2009)
20. G. Giunta, D. Marino et al.: "Wealth distribution and growth: a spin glass model" in J. Gil Aluja, D. Marino, F.C. Morabito (a cura di), Techniques and Metodologies far the Information and Knowledge Economy" Proceedings of XI Sigef Congress - Falzea Editore 2004
21. G. Giunta, D. Marino et al" 5° Rapporto sull'Economia sommersa Lavoro non regolare in Calabria" Fondazione Field Regione Calabria dicembre 2008
22. A. Bergamasco, G. Giunta e D. Marino "A semi-quantitative method to model a Jandscape assessment, by using a fuzzy analysis approach" All papers accepted far publication will be published in a conference proceedings, which will be avaiable to delegates at the time of registration {ISBN 978-9957-8602-8-8}. In addition, papers will be published in a volume of CSAAR Transactions on the Built Environment (ISSN 1992-7320) 2010
23. A. Bergamasco, G. Giunta e D. Marino "A semi-quantitative method to model a landscape assessment, by using a fuzzy analysis approach" - Fuzzy Economie Review (2011).
24. G. Giunta, D. Marino "Wealth distribution and growth: a spin glass model"- International Journal of Applied Economics and Econometrics 2011
25. G. Giunta et al. "A Community Welfare Model Interdependent with Productive, Civil Economy Clusters: A New Approach". Modem Economy, 5, 914-923 (2014).
26. E. Giannetta, G. Giunta, and D. Marino. "Chaotic space-time". Discusiones Filosòficas. ene.-jun. 87-97 (2014).
27. A. Giunta, G. Giunta, D. Marino and F. Oliveri Market behavior and evolution of wealth distribution: a simulation model based on artificial agents, Journal of Artificial Societies and Social Simulation Math. Comput. Appl. (2021).
28. L. Leone, G. Giunta et al. An Innovative Approach to the Dismantlement of a Forensic Psychiatric Hospital in Italy: A Ten-year Impact Evaluation. Clinical Practice & Epidemiology in Mental Health, Volume 19 (2023).
29. Giunta G., Leone L., Rigenerazione urbana e approccio alle capacitazioni, Impresa Sociale n. 2 (2022).
30. L. Leone, G. Giunta, M. Giunta, D. Marino and A. Giunta, Urban Regeneration through Integrated Strategies to Tackle Inequalities and Ecological Transition: An Experimental Approach: A Ten-year Impact Evaluation, Sustainability Vol. 15, 11595 (2023).

CONOSCENZE LINGUISTICHE

- Francese parlato e scritto

SPECIFICITÀ CHE LA PERSONA CANDIDATA METTERÀ A DISPOSIZIONE DI BANCA ETICA

La Banca è stata una compagna di viaggio, un partner strategico che ha accompagnato tutto il percorso di sviluppo locale costruito a Messina dal 1998 ad oggi.

Oggi ritengo, in una logica di reciprocità, di poter mettere a disposizione della Banca competenze teoriche-modellistiche ed esperienze di sviluppo umano territoriale ampie, fortemente innovative, olistiche, valutate e validate.

In un contesto globale così sfidante bisogna capire che la nostra Terra-Patria, come la definisce Morin, è una comunità di destino, dalla quale nessuno può auto-escludersi o essere escluso.

In questo contesto la Banca con la propria specificità deve uscire da logiche di nicchia e diventare attore capace di contaminare ed aprirsi sempre più a collaborazioni con enti, organizzazioni, istituzioni di ricerca determinando collaborazioni fra attori assai plurali e fortemente “bio-diversi”.

Per tale ragione metterò a disposizione della Banca tutte le reti relazionali costruite in questi anni con l’impegno personale e della Fondazione Messina che è oggi riconosciuta quale best practice da numerosi organismi internazionali fra cui l’UNDP dell’ONU, la Global Alliance for Banking on Values. La Commissione europea la cita nella propria programmazione quale caso studi paradigmatico e la stessa Fondazione è registrata nella European Cluster Collaboration Platform (ECCP) all’interno della sezione “Social Economy and Innovation” ed è stata identificata come “Cluster of Social and Environmental Innovation” (CSEI) dal GECES (Expert group on social economy and social enterprises della Commissione Europea) nella sua pubblicazione “Clusters of social and ecological innovation in the European Union, perspectives and experiences”.

La Fondazione, ed io personalmente, collaboriamo stabilmente con centri di ricerca e Università di tutto il mondo e la Fondazione è socia delle più importanti reti nazionali ed internazionali:

- Associazione Italiana delle Fondazioni ed Enti della Filantropia Istituzionale (ASSIFERO)
- Forum Disuguaglianze Diversità
- European Network of Cities and Regions for Social Economy (REVES)
- European Federation of Ethical and Alternative Banks and Financiers (FEBEA)
- F20 - una rete di oltre 60 fondazioni e organizzazioni filantropiche di diverse parti del mondo, che interagisce con il G20
- Human Development and Capability Association (HDCA) fondata dal premio Nobel A. Sen.

ILLUSTRAZIONE DEL PROGETTO CHE LA PERSONA CANDIDATA IPOTIZZA PER IL FUTURO DI BANCA ETICA E CHE SI IMPEGNA A PROPORRE AL NUOVO CDA

In un contesto globale caratterizzato da mutamenti climatici e da progressive disuguaglianze economiche, sociali e di riconoscimento, la Banca fedele alla propria vocazione dovrà avere l’obiettivo esplicito di promuovere sui territori, anche attraverso pratiche di ca-programmazione strategica, innovazione, giustizia sociale e sviluppo economico ed umano.

La Banca, uscendo dalle logiche atomiche tipiche dell’individualismo economico, elabora, promuove e sostiene vere e proprie policy territoriali che si intrecciano attorno alla urgente necessità di contrastare le disuguaglianze economiche, sociali e di riconoscimento e i processi di mutamento climatico. Più specificatamente sostiene con i propri strumenti finanziari strategie territoriali finalizzate alla “metamorfosi” dei luoghi e delle comunità, favorendo la creazione di interconnessioni feconde fra sistema di welfare, sistema culturale, sistema produttivo, programmi di riqualificazione urbana, programmi di ricerca e di trasferimento tecnologico, finalizzati al potenziamento dell’economia sociale e solidale, azioni mirate all’attrazione di talenti creativi e scientifici, programmi complessi di rigenerazione urbana e di riqualificazione dei beni comuni e alla valorizzazione delle social capabilities dei territori.

Più specificatamente la Banca potrà operare sui territori sostenendo processi collettivi di “trasformazione”:

- dei paradigmi della conoscenza, proponendosi come luogo plurale di ri-composizione dei saperi, in contesti in cui la conoscenza o è superficiale o è sempre più specialistica e spesso incapace di costruire connessioni multidisciplinari;
- dei paradigmi economici, per sperimentare approcci capaci di porre quali vincoli esterni alla logica di massimizzazione del profitto la progressiva espansione delle libertà delle persone più fragili, la costruzione di capitale e coesione sociale, la sostenibilità ambientale e lo svelamento e creazione di “bellezza”;
- dei paradigmi tecnologici ed energetici, sostenendo concretamente nuove vie di sostenibilità;
- dei contesti locali, oggi sempre più caratterizzati da una forte dissimetria fra i grandi poteri finanziari e tecnologici mainstream accelerati e globali e le democrazie rimaste nazionali o locali, sostenendo pratiche partecipative capaci di attivare “metamorfosi”.

Da un punto di vista funzionale la Banca potrà operare attraverso il sostegno di strategie e policy esplicitamente ispirate al capability approach di A. Sen e a teorie di complessità, per promuovere sui diversi territori italiani e spagnoli:

- **la creazione e il rafforzamento di sistemi territoriali e socio economici sostenibili e di qualità capaci di generare alternative sui funzionamenti umani** legati all’abitare, al reddito/lavoro, alla socialità e alla conoscenza;
- la trasformazione **dei sistemi di welfare locali**, in una logica profondamente nonviolenta di welfare di comunità e di welfare mix. attraverso approcci personalizzati;
- **la creazione di connessioni fra i sistemi territoriali e fra i sistemi territoriali locali e le grandi reti internazionali, garantendo così coesione e apertura**, scambi di know how, di conoscenza, di risorse umane ed economiche, nella convinzione che solo in sistemi, appunto, aperti possano essere indotte “Transizioni di fase”.

Un Banca, quindi, sempre più orientata a sostenere processi di metamorfosi in un contesto globale sempre più incerto, ingiusto e in transizione climatica.



Nome e Cognome	Beatriz Fernández Olit
Nazionalità	Spagnola
Anno di nascita	20/01/1976
Città di Residenza	Madrid
Socio/a di Banca Etica	No

PRESENTAZIONE GENERALE

Professoressa Ordinaria del Dipartimento di Economia e Gestione delle Imprese dell'Università di Alcalá. Il mio sviluppo professionale si è svolto tra il terzo settore e il mondo accademico, ciò mi ha permesso di conoscere da vicino, e dalla prospettiva delle ONG, i problemi sociali e ambientali attuali, nonché di analizzare le soluzioni che possono essere offerte dal sistema economico e dal settore aziendale. Dal 2005 al 2019 ho combinato il mio lavoro di coordinatrice di RSC e Investimenti Etici presso la Fundación Economistas sin Fronteras (EsF) con l'insegnamento accademico. Ho partecipato alla consolidazione della rete territoriale di Fiare tra il 2007 e il 2010, facendo parte del primo consiglio direttivo dell'Associazione Fiare Zona Centro. Ho anche contribuito alla creazione di organizzazioni come SpainSIF e l'Osservatorio di RSC. Dal 2019 mi dedico principalmente all'insegnamento universitario, ma rimango legata al terzo settore e attualmente sono presidente di EsF. Il mio insegnamento e la mia ricerca si concentrano sulla politica economica e sociale, sull'impresa e sullo sviluppo sostenibile, sul settore finanziario e sulle disuguaglianze sociali, in particolare sull'esclusione finanziaria.

COMPETENZE RICHIESTE ALLE PERSONE CANDIDATE AL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

I requisiti propri di Banca Etica - esperienze o conoscenze acquisite come amministratore di società, operatore e/ o volontario, studioso e/o ricercatore, formatore (requisito obbligatorio ex Statuto di Banca Etica)

Impresa o altra realtà	Arco temporale	Ruolo
Fundación Economistas sin Fronteras	2005- 2019	Coordinatrice del Area RSC e Investimenti Etiche
Asociación Fiare Zona Centro	2007-2010	Membro del consiglio direttivo e rappresentante nel comitato statale di Fiare
Observatorio de la RSC en España	2006-2016	Membro del consiglio direttivo e analista in trasparenza e sostenibilità delle imprese
SpainSIF (Foro Español de Inversión Socialmente Responsable)	2009-2011	Membro del consiglio direttivo (Vicepresidente)
Fundación Economistas sin Fronteras	2022- attualmente	Membro del consiglio direttivo (Presidente)

Requisiti di professionalità - tempi e ambiti di attività che esprimano chiaramente le esperienze richieste dalla normativa (Decreto del Ministero dell'Economia e delle Finanze n. 169/2020)

Fundación Economistas sin Fronteras	2005- 2019	Coordinatrice del Area RSC e Investimenti Etiche
Universidad Internacional de La Rioja (UNIR)	2016 - 2018	Professoressa Associata
EAE Business School	2018 - 2019	Professoressa di Università Privata
Universidad Camilo José Cela	2018 - 2019	Professoressa di Università Privata
Universidad Nacional de Educación a Distancia (UNED). Centro Asociado de Madrid	2018 - 2020	Professoressa Tutor di Politica Economica di Spagna e Comparata

Universidad Nacional de Educación a Distancia (UNED). Máster oficial Interuniversitario en Sostenibilidad y Responsabilidad Social Corporativa. UNED-Univ. Jaume I	2014 - attualmente	Professoressa Collaboratrice
Universidad de Alcalá (Área de Economía Aplicada, unidad de Política Económica)	2019 - attualmente	Professoressa Ordinaria (dal gennaio 2024), prima Professoressa Assistente Universitaria
Altre attività di rilievo		
EIRIS (agenzia di rating ASG)	2005 - 2011	Rappresentante in Spagna
AENOR (Agencia Española de Normalización)	2006 - 2018	Membro del comitato CTN 165 'ETICA E RESPONSABILITÀ SOCIALE'
ISO (International Organization for Standardization)	2006 - 2010	Membro del comitato ISO TMB WG Social Responsibility per la redazione della ISO26000: 2010 'GUIDANCE ON SOCIAL RESPONSIBILITY'
Consejo Estatal de Cooperación, Ministerio de Asuntos Exteriores	2011	Membro del Gruppo di Lavoro sulla Responsabilità Sociale delle Imprese
Máster Iberoamericano oficial en Cooperación Internacional y Desarrollo. Universidad de Cantabria.	Anno academico 2010-11 e 2011- 12	Professoressa del corso "Commercio equo, consumo e investimento socialmente responsabile"
Máster en Responsabilidad Social Empresarial. Universidad de Alcalá.	Anni accademici 2010-11 fino al 2013-2014	Professoressa dei corsi "Microfinanza e Banca Etica" e "Investimento Socialmente Responsabile"
Máster en Gestión Directiva de Entidades no Lucrativas. Universidad Nacional de Educación a Distancia (UNED) y ACH	Anno academico 2019-20- attualmente	Professoressa dei corsi "Terzo Settore e Necessità Sociali" e "Etica e Relazioni Istituzionali"

ISTRUZIONE E FORMAZIONE

Istituto di istruzione e/o formazione	Principali materie / abilità professionali oggetto dello studio	Qualifica conseguita
Universidad de Alcalá	Studi universitari ufficiali in scienze economiche e aziendali.	Laurea in Amministrazione e Direzione delle Imprese (febbraio 2022)
Universidad Nacional de Educación a Distancia (UNED)	Titolo proprio sulla sostenibilità applicata al contesto aziendale.	Titolo di Esperto Universitario in Responsabilità Sociale d'Impresa
ESADE Business School	Titolo proprio sulla gestione strategica, innovazione e leadership nel terzo settore.	Master in Leadership e Innovazione Sociale nelle Organizzazioni Non Governative (ottobre 2014)
Universidad Nacional de Educación a Distancia (UNED)	Dottorato con specializzazione in sistema finanziario e sostenibilità.	Dottore in Economia (febbraio 2016)

PUBBLICAZIONI

Libri e rapporti	Descrizione
Toward a Novel Approach to Companies-Stakeholder Relationship: Modeling IBEX35 Long Run Value Creation (2023)	Capitolo del libro “ <i>Corporate Social Responsibility in a Dynamic Global Environment</i> ”, Springer International Publishing, analizza criticamente la relazione delle aziende dell’IBEX35 con i loro gruppi di interesse.
Digitalizzazione, longevità e banca sostenibile nell’era post-COVID: alle soglie di un’era dirompente (2022)	Capitolo del libro “ <i>Repensar el futuro: tendencias y desafíos de una economía pos-COVID</i> ”, Los Libros de la Catarata, ISBN 978-84-1352-502-0.
Analisi dello shock iniziale dell’emergenza sanitaria da Covid-19 nelle fondazioni (2020)	Rapporto realizzato per Asociación Española de Fundaciones (AEF), ISBN: 978-84-09-23284-0.
Le Fondazioni Filantropiche Personali e Familiari in Spagna (2018)	Libro basato su uno studio di ricerca sul settore (Asociación Española de Fundaciones, AEF, e Universidad Pontificia Comillas). ISBN: 978-84-09-07154-8
Methodological Approaches to Analyse Financial Exclusion from an Urban Perspective (2018)	Capitolo del libro “ <i>Trends in Mathematical Economics II: Dialogues between Southern Europe and Latin America</i> ” (a cura di Elvio Accinelli, João Paulo Almeida, Alberto A. Álvarez-López, Carlos Hervés Beloso, Alberto Pinto e Athanasios Yannacopoulos), ISBN: 978-3319813127-2, Springer.
Social an environmental responsibility in the banking industry: a focus on commercial business (2018)	Capitolo del libro in “ <i>Designing a Sustainable Financial System: Development Goals and Socio-Ecological Responsibility</i> ”, Print ISBN 978-3-319-66386-9; Online ISBN 978-3-319-66387-6; DOI: https://doi.org/10.1007/978-3-319-66387-6_3 , Palgrave Studies in Sustainable Business in Association with Future Earth. Palgrave Macmillan
Banking System and Financial Exclusion: towards a more comprehensive approach (2016)	Capitolo di libro in “ <i>Liquidity Risk, Efficiency and New Bank Business Models</i> ”, ISBN 978-3-319-30818-0, Springer International Publishing – Palgrave Macmillan
Financial inclusion in Spain: a comparative study among banks, savings banks and cooperative banks (2012)	Volume, n° 65 della serie di monografie <i>Perspectives</i> , edito da WSBI (World Savings Banks Institute) & ESG (European Savings Banks Group) Primo Premio del Savings Banks Academic Award 2012.
Come promuovere gli Investimenti Socialmente Responsabili in Spagna (2008)	Libro con i risultati di vari studi di opinione sull’ISR tra gestori di attivi e popolazione generale (UNED – Serie Varia). ISBN 9788436255256.
Responsabilità Sociale d’Impresa e Media di Comunicazione Sociale (2007)	Libro sul ruolo che i media svolgono nel promuovere la RSC. ISBN: 978-84-7299-777-6. Universidad Pontificia di Salamanca
La ragion d’essere della Banca Etica. Esperienze internazionali e nazionali (2006)	Libro che riflette sul concetto e sulle tipologie di banche etiche, includendo diversi casi di studio. ISBN 8489116245. Fundación de las Cajas de Ahorros. Col. Saggi.
Microfinanza nei paesi del sud: nascita e caratteristiche generali (2006)	Capitolo del libro “ <i>Las microfinanzas, instrumento de desarrollo entre Europa e Iberoamérica</i> ”, Universidad Pontificia de Salamanca, che esamina l’evoluzione storica delle microfinanze nei paesi del sud. ISBN: 84-7299-708-1
Investimento Socialmente Responsabile: dalla persona all’impresa (2006)	Capitolo di libro in “ <i>Gestión y Comunicación de la Responsabilidad Social Empresarial: Claves para un desarrollo competitivo y sostenible</i> ”, ISBN: 84-935104-2-4, Edizioni Cinca.
Prodotti finanziari etici nel panorama spagnolo (2005)	Capitolo di libro in “ <i>Inversiones socialmente responsables</i> ”, ISBN: 84-7299-637-9, Pubblicazioni Universidad Pontificia de Salamanca.

Articoli e altre pubblicazioni	Descrizione
La banca e la sostenibilità sociale: analisi delle principali entità creditizie spagnole (2024)	Articolo di ricerca in Informazione Commerciale Spagnola, ICE: Revista de economía (Ministerio de Economía, Comercio y Empresa) ISSN 0019-977X, ISSN-e 2340-8790, N° 936, 2024 (Numero dedicato a: Finanze sostenibili), pagg. 89-102
Un panorama sulla casa in Spagna, mercato o diritto? (2024)	Presentazione e coordinamento del Dossier EsF, n. 55 (Autunno 2024) (Numero dedicato a: Diritto alla casa e alla città: un panorama). ISSN-e 2603-848X
La dimensione obbligatoria della RSC (2023)	Articolo di opinione in Dossieres EsF, ISSN-e 2603-848X, N°. 48 (Inverno 2023) Numero dedicato a: Nuovi modelli di impresa e democrazia economica.
Affective and cognitive factors that hinder the banking relationships of economically vulnerable consumers (2022)	Articolo di ricerca nella rivista International Journal of Bank Marketing, 40, n° 1337-1363. Esplora i fattori affettivi e cognitivi che condizionano le relazioni bancarie dei consumatori economicamente vulnerabili e come questi fattori contribuiscono ad aumentare le difficoltà finanziarie e l'esclusione.
Educazione finanziaria e empowerment delle donne: un'analisi d'impatto (2022)	Articolo di ricerca nella rivista Panorama social (Funcas), 35, 155-175. Analizza l'impatto dell'educazione finanziaria sul benessere delle persone e, in particolare, sulla stabilità finanziaria delle donne.
Financial Inclusion as Enabler for Innovation in Banking (2022)	Articolo di ricerca nella rivista Foresight and STI Governance, 16(3). Valuta la disponibilità del settore bancario dell'UE a introdurre innovazioni tecnologiche e sociali per applicare la politica europea di inclusione finanziaria.
Mirada crítica: il "dovrebbe essere" delle finanze sostenibili (2022)	Articolo di opinione in Dossieres EsF, ISSN-e 2603-848X, N°. 45 (Primavera 2022) Numero dedicato a: Finanzas sostenibles: un nuevo paradigma de investimento?
The relationship between vulnerable financial consumers and banking institutions. A qualitative study in Spain (2021)	Articolo di ricerca nella rivista Geoforum, 119. https://doi.org/10.1016/j.geoforum.2021.01.006 Analizza i tipi di difficoltà (di accesso, di utilizzo e di percezione) che affrontano i consumatori finanziari vulnerabili nelle loro relazioni con le entità bancarie, nonché le loro cause sottostanti.
Modello bancario e inclusione finanziaria del territorio spagnolo durante la Grande Recessione: un'analisi comparativa tra Banca Sociale, Cooperativa e Commerciale (2020)	Articolo di ricerca nella rivista REVESCO. Revista de Estudios Cooperativos, 135(2020) DOI: https://doi.org/10.5209/reve.69187
Systematized literature review on financial inclusion and exclusion in developed countries (2020)	Articolo di ricerca nella rivista International Journal of Bank Marketing, 42(2) DOI: 10.1108/IJBM-06-2019-0203. Revisione bibliografica delle ricerche pubblicate sull'inclusione e l'esclusione finanziaria nei paesi sviluppati.
Banks and financial discrimination: What can be learnt from the Spanish experience? (2019)	Articolo di ricerca nella rivista Journal of Consumer Policy, Volume 42(2), DOI: 10.1007/s10603-019-09412-5. Analizza il fenomeno della discriminazione finanziaria che è stato rilevato in molti paesi sviluppati dopo la crisi finanziaria.
Are Social and Financial Exclusion Two Sides of the Same Coin? An Analysis of the Financial Integration of Vulnerable People. (2018)	Articolo di ricerca nella rivista Social Indicators Research, 135(1). DOI:10.1007/s11205-016-1479-y. Analizza se le persone a rischio di povertà ed esclusione sociale sono integrate -e in che misura- nel sistema finanziario.

Valutazione degli impatti ambientali e sociali dell'attività bancaria commerciale in Europa durante il periodo 2006-2010. (2014)	Articolo di ricerca nella rivista Estudios de Economía Aplicada, 32-2. Analizza le responsabilità tecniche e finanziarie del settore bancario e riflette sulla sua relazione con la definizione di responsabilità sociale delle imprese applicata esclusivamente alle attività bancarie commerciali.
L'esclusione finanziaria nei comuni spagnoli da una prospettiva territoriale (2011)	Articolo di ricerca nella rivista Cuadernos de Información Económica. Vol 224. Analizza l'esclusione finanziaria, geografica o territoriale.
Understanding demand for retail socially responsibility market: A survey of individual investors and financial consultants. (2009)	Articolo di ricerca nella rivista Corporate Social Responsibility and Environmental Management, 16 (1). Studio esplorativo degli ostacoli alla ISR tra gli investitori privati in Spagna.
L'emissione di gas serra e il suo impatto sui mercati finanziari: parliamo di investimento socialmente responsabile? (2008)	Articolo di ricerca nella rivista: Cuides. Cuaderno Interdisciplinar de Desarrollo Sostenible, Vol. 1, ISSN: 1889-0660
Per ulteriori dettagli o altri tipi di pubblicazioni (rapporti tecnici, articoli di stampa, ecc.), è possibile visitare il profilo di Beatriz Fernández-Olit su Google Scholar. https://scholar.google.es/citations?view_op=list_works&hl=es&hl=es&user=9W_vCDkoAAAAJ&sortby=pubdate	

CONOSCENZE LINGUISTICHE

- Spagnolo, madre lingua
- Inglese, livello alto
- Tedesco, livello medio
- Italiano, nozioni
- Arabo, nozioni

SPECIFICITÀ CHE LA PERSONA CANDIDATA METTERÀ A DISPOSIZIONE DI BANCA ETICA

Il valore che posso apportare a Banca Etica – Fiare si fonda su tre aspetti della mia esperienza lavorativa e personale:

1. La mia carriera di due decenni nel terzo settore e il lavoro in rete con diverse e numerose ONG mi permettono di avere una visione dei problemi sociali e ambientali attuali, alla quale posso aggiungere la conoscenza delle risposte possibili da modelli alternativi di economia e impresa. Il lavoro e la partecipazione in organizzazioni come Economisti senza Frontiere o l'Osservatorio della RSC ha rafforzato la mia capacità di analisi critica in trasparenza, sostenibilità aziendale ed etica aziendale, applicata empiricamente al settore bancario, ciò che può contribuire a una visione strategica. Da un'altra parte, la mia partecipazione in diversi organi di governo del terzo settore mi permette di avere esperienza pratica in materia di governance. Inoltre, conosco i mercati di investimento socialmente responsabile, grazie al mio lavoro come rappresentante dell'agenzia di rating ASG EIRIS e consulente di investimenti.
2. La mia formazione come laureata in amministrazione delle imprese, insieme al mio Dottorato in Economia, e la mia carriera accademica successiva, mi permettono di apportare conoscenze sul funzionamento e l'attualità economica e del sistema finanziario, sui modelli di rendicontazione finanziaria e sociale aziendale, e sulle tendenze della politica economica e di altre politiche pubbliche. Le mie ricerche su temi come l'impatto territoriale delle banche e dei loro diversi modelli, incluso quello cooperativo, o la relazione tra l'esclusione finanziaria e la vulnerabilità sociale, mi permettono di offrire una visione scientifica su alcuni aspetti sociali critici per la banca.
3. Conosco la realtà territoriale del progetto Fiare sin dai suoi inizi, avendo partecipato anche nella valutazione etico-sociale di progetti, e credo che questo possa aiutare nella consolidazione e espansione del progetto sociale e bancario di Banca Etica in Spagna. Infine, posso apportare coerenza e sintonia personale con i valori partecipativi e democratici di Banca Etica.

ALTRE NOTIZIE CHE SI RITENGONO UTILI

Banca Etica è un punto di riferimento delle finanze etiche che dimostra che la tripla sostenibilità, economico-finanziaria, sociale e ambientale, è possibile nel settore bancario. Ritengo fondamentale diffondere e far crescere il suo effetto trasformativo sull'economia e sulla società. Ciò richiede l'espansione dell'attività bancaria, il miglioramento e la consolidazione dei servizi in territori come quello spagnolo, curando le relazioni della struttura bancaria con e tra la base sociale, mentre si continua a rispettare rigorosamente i requisiti di supervisione bancaria. Ma, inoltre, credo sia importante fare in modo che il modello di Banca Etica-Fiare diventi un punto di riferimento in tempi di tanta incertezza, e di regressione dei diritti sociali e dell'agenda della sostenibilità. È necessario dare risposte concrete, pratiche, reali, coerenti ed etiche a una cittadinanza che vede vacillare altri progressi sociali ottenuti dalle politiche europee. Non è un equilibrio facile, ma oggi è essenziale il contributo delle finanze etiche.



Nome e Cognome	Barnaba Trinca
Nazionalità	Italiana
Anno di nascita	18/03/1957
Città di Residenza	Firenze
Socio/a di Banca Etica	Sì

PRESENTAZIONE GENERALE

Socio di Banca Etica dal 2021, ho fatto parte formalmente dal 2022 del GIT di Firenze, di cui sono stato eletto Coordinatore. Sono iscritto all'Albo dei Valutatori Sociali e al Registro delle persone educatrici critiche alla finanza di Banca Etica. Svolgo pro bono attività di mentoring dal 2019 presso diversi soggetti operanti nel campo della microfinanza. Ho avuto esperienze manageriali nel settore bancario e finanziario per circa quarant'anni, ricoprendo ruoli di responsabilità nel corporate, credit, risks, compliance, acquiring, microfinance. Dal 2021 sono in pensione.

COMPETENZE RICHIESTE ALLE PERSONE CANDIDATE AL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

I requisiti propri di Banca Etica - esperienze o conoscenze acquisite come amministratore di società, operatore e/ o volontario, studioso e/o ricercatore, formatore (requisito obbligatorio ex Statuto di Banca Etica)

Impresa o altra realtà	Arco temporale	Ruolo
Associazione Microlab - Torino	2019 / fino ad ora	Mentor
GIT Firenze – Banca Etica	2022 / fino ad ora	Coordinatore

Requisiti di professionalità - tempi e ambiti di attività che esprimano chiaramente le esperienze richieste dalla normativa (Decreto del Ministero dell'Economia e delle Finanze n. 169/2020)

Permico Spa – Torino	2017 - 2020	Direttore Operativo microfinance
BNL Positivity (ora AXEPTA) – Roma	2015 - 2017	Direttore Crediti e Rischi acquiring
Banca Nazionale del Lavoro – Gruppo BNP Paribas	1981 - 2015	Funzionario e poi Dirigente con responsabilità in molteplici Direzioni/Funzioni della banca. Corporate, credit, risks, compliance

ISTRUZIONE E FORMAZIONE

Istituto di istruzione e/o formazione	Principali materie / abilità professionali oggetto dello studio	Qualifica conseguita
Università La Sapienza di Roma	Economia e diritto	Laurea in economia e commercio (110 e lode)
Università di Limoges – (Francia)	Lingua francese	Certificato di partecipazione con successo al corso annuale di lingua francese per stranieri.
Duke University	Misurazione & Gestione d'Impatto per gli SDGs	Certificato di partecipazione con successo al "Corso di Misurazione & Gestione d'Impatto per gli SDGs"

PUBBLICAZIONI

Libri e rapporti	Descrizione
“La via della microfinanza – Imprenditrici e imprenditori senza capitale” (Altreconomia Editore – 2021)	Questo libro spiega i fondamentali della microfinanza, quale alternativa al sistema creditizio tradizionale. L'autore racconta le forme di povertà, disuguaglianza ed esclusione finanziaria che la finanza sostenibile intende contrastare. Egli ripercorre la storia della microfinanza dalle origini ai giorni nostri, le sue dinamiche e il suo funzionamento, le differenti modalità con cui si è sviluppata nel tempo sia nei Paesi più poveri sia in Europa e nel mondo occidentale, i punti chiave che le istituzioni di microfinanza devono affrontare. A corredo, interessanti case history tratte da esperienze di vita vissuta; normativa di riferimento; elenco delle principali istituzioni e operatori nazionali e internazionali.
Articoli e altre pubblicazioni	Descrizione
“Disuguaglianza e microfinanza ai tempi del COVID” – Università di Firenze / DISEI Working Paper N. 1/2022	Il lavoro rileva e analizza l'impatto della pandemia COVID-19 sulle disuguaglianze socio-economiche e sulla microfinanza.

CONOSCENZE LINGUISTICHE

- Italiano – Lingua madre
- Francese – C1
- Inglese - B2

SPECIFICITÀ CHE LA PERSONA CANDIDATA METTERÀ A DISPOSIZIONE DI BANCA ETICA

1. L'approccio dal basso del mondo di Banca Etica, nella mia attività di socio attivo, coordinatore del GIT di Firenze e poi Referente persone socie dell'Area Centro, rappresenta per me una significativa esperienza, professionale e umana, che probabilmente potrà dare i suoi frutti anche ad altri livelli della *governance* della Banca.
2. Così pure l'esperienza sviluppata nell'attività di *mentoring* a favore delle persone non incluse, per le quali la Finanza Etica non può smettere di impegnarsi al meglio. Stessa cosa dicasi per l'esperienza maturata da *manager* di una Istituzione di microfinanza.
3. Infine, quasi quarant'anni di lavoro manageriale nel settore del credito, mi hanno consentito di maturare esperienze significative in molteplici comparti dell'all'attività bancaria, così come essa si è andata trasformando negli ultimi decenni.

Sulla base delle considerazioni sopra svolte, confido di poter dare un qualificato apporto al Cda della nostra Banca.

ALTRE NOTIZIE CHE SI RITENGONO UTILI

Insignito della “Stella al Merito del lavoro” nel 2014, da parte del Presidente della Repubblica italiana.

*Determinazione
del compenso*
spettante ai
componenti il Consiglio
di Amministrazione

PUNTO 6

Determinazione del compenso spettante ai componenti il Consiglio di Amministrazione

Il Comitato Remunerazioni ha svolto nel corso del 2024, anche congiuntamente con il Comitato Nomine, considerazioni e approfondimenti circa gli impatti che la nuova composizione ottimale del Consiglio comporterà anche sulle remunerazioni degli organi sociali.

La normativa di riferimento in forte evoluzione ha introdotto elementi di ulteriore e maggiore complessità, richiedendo - tra le altre - specifiche competenze in ambito sia di Antiriciclaggio che di Information Technology.

Le Autorità di vigilanza presidiano in modo stringente anche gli aspetti di time commitment, ovvero il tempo che le persone presenti nel Consiglio di Amministrazione devono dedicare all'esercizio del proprio ruolo.

È buona prassi che ogni assemblea elettiva definisca gli emolumenti attribuiti ai componenti del Consiglio di amministrazione e del Collegio sindacale. Con la decadenza degli organi collegiali elettivi attualmente in carica e l'insediamento di quelli nuovi, si inizia un ciclo amministrativo diverso.

L'Assemblea stabilisce il compenso fisso e il gettone di presenza per i/le componenti del Consiglio di Amministrazione e del Comitato Esecutivo (art.34 dello Statuto).

Votazione

Il Consiglio propone il seguente compenso annuo fisso per:

Soggetto	Compensi attuali	Nuova Proposta
Presidente CDA	70.000	100.000
Componente CDA	5.000	10.000
Componente Comitato Esecutivo	8.000	13.000

Circa i "gettoni presenza" si propone di mantenere quanto in essere: 350 euro.

Nomina dei componenti Il Collegio Sindacale

Sindaci Effettivi

Paolo Salvaderi - Presidente

Giorgio Iacobone

Paola La Manna

Sindaci Supplenti

Federica Mantini

Ilario Novella



Nome e Cognome	Paolo Salvaderi
Nazionalità	Italiana
Data e Luogo di nascita	Milano, 15 ottobre 1963
Città di Residenza	Milano

PRESENTAZIONE GENERALE

Esperto del sistema dei controlli aziendali, con esperienza maturata in società e gruppi di primaria importanza. In tale contesto si è sviluppata una rilevante esperienza nel settore bancario e finanziario con numerose cariche ricoperte, anche come Presidente, nei collegi sindacali di Banche ed Sgr (riferimenti di alcune cariche significative nel CV in forma estesa). Conoscenze approfondite in materia di anticiclaggio e normativa di cui al D. Lgs. 231/2001, anche in qualità di membro dell'Organismo di Vigilanza.

Lunga esperienza vissuta nel mondo della finanza etica (oltre 10 anni), nel Gruppo Banca Etica.

Consulente di gruppi aziendali, anche multinazionali, nella costituzione di società e filiali e nelle fasi di start-up aziendale.

Esperto di fiscalità di società di capitali e di diritto societario in genere; esperto di IVA, nazionale e comunitaria ed in materia di transfer pricing.

Esperto di materia immobiliare e della fiscalità degli immobili, diretta ed indiretta.

Esperto di strumenti e piani azionari di incentivazione ai dipendenti.

ATTIVITÀ PROFESSIONALE, INSEGNAMENTO UNIVERSITARIO

Impresa o altra realtà	Arco temporale	Ruolo
Banca Etica	2020 - in corso	Presidente dell'Organismo di Vigilanza (Normativa D. Lgs 231/2001)
Banca Etica	2019 - in corso	Presidente del Collegio Sindacale
Hype S.p.A.	2021 - 2022	Presidente del Collegio Sindacale
Banca Widiba - Gruppo Mps	2014 - 2019	Presidente del Collegio Sindacale e Sindaco effettivo
BPM Vita	2012 - 2017	Consigliere di Amministrazione e Sindaco effettivo
Etica Sgr	2010 - in corso	Presidente del Collegio Sindacale e Sindaco effettivo
Studio Salvaderi - Milano	2012 - in corso	Titolare
WeBank (Gruppo BPM)	2006 - 2012	Sindaco Effettivo
Studio Zanchi e Associati - Milano	2000 - 2011	Partner
Studio Salvaderi - Milano	1997 - 2000	Titolare
Priori - Salvaderi - Dottori Commercialisti Associati - Milano	1994 - 1996	Partner

ISTRUZIONE E FORMAZIONE

Tipo istituto di istruzione e/o formazione	Principali materie / abilità professionali oggetto dello studio	Qualifica conseguita
Esame di Stato	Diritto Societario, Diritto Commerciale, Diritto Tributario, Politiche di bilancio, Revisione dei conti.	Abilitazione alla professione di Dottore Commercialista - Revisore legale dei Conti
Corso di laurea quinquennale	Formazione di tipo giuridico ed economico, controllo di gestione, contabilità e bilancio, comunicazione e marketing.	LAUREA in economia e Commercio - Università Bocconi - Milano
Liceo Scientifico		Diploma di MATURITA' SCIENTIFICA - Liceo Statale Albert Einstein - Milano

CONOSCENZE LINGUISTICHE

- Inglese fluente, parlato e scritto
- Francese scolastico



Nome e Cognome	Giorgio Marco Iacobone
Nazionalità	Italiana
Data e Luogo di nascita	10/04/1958, Milano
Città di Residenza	Milano

PRESENTAZIONE GENERALE

Partner di CBA Studio Legale e Tributario dove è consulente di banche, assicurazioni e fondazioni, si occupa di operazioni straordinarie, ristrutturazioni e pianificazioni societarie, di HNWI.

Componente di Consigli di Amministrazione e di Collegi Sindacali di numerose società operanti sia nel settore industriale che nel settore finanziario.

Tra le altre già Sindaco effettivo di Avvenire Sim, Sace BT, Vontobel Wealth Management Sim, Etica Sgr ed attualmente Presidente del Collegio dei revisori di Fondazione Accenture.

ATTIVITÀ PROFESSIONALE, INSEGNAMENTO UNIVERSITARIO

Impresa o altra realtà	Arco temporale	Ruolo
Banca Popolare di Sondrio S.p.A.	Dal 1999/in corso	Consulente
Fondazione Italiana Accenture	25/05/2022/ in corso	Presidente del Collegio dei revisori
Avvenire Sim S.p.A.	3 anni	Componente del Collegio sindacale
Etica Sgr S.p.A.	6 anni	Componente del Collegio sindacale
LGT (ITALIA) SIM S.p.A.	2 anni	Consulente
Vontobel Wealth Management Sim	6 mesi	Componente del Collegio sindacale
SACE BT S.p.A.	6 anni	Componente del Collegio sindacale

ISTRUZIONE E FORMAZIONE

Tipo istituto di istruzione e/o formazione	Principali materie / abilità professionali oggetto dello studio	Qualifica conseguita
Università Statale degli Studi di Milano		Laurea in Giurisprudenza

PUBBLICAZIONI/PROGETTI SPECIALI SEGUITI

LIBRI E RAPPORTI

- Coautore del libro *“Codice delle Assicurazioni Private annotato con la dottrina e la giurisprudenza”* curato dalla Prof.ssa Avv. Albina Candian e il Prof. Avv. Giuseppe Leonardo Carriero, della relativa appendice e dei successivi aggiornamenti

ARTICOLI E ALTRE PUBBLICAZIONI

- ItaliaOggi - commento riguardo *“Terzo settore: tra statuti, registri e bilanci, il non profit si complica”* (4.11.2019)
- Diritto24 - articolo sul tema *“L’invito obbligatorio al contraddittorio (art. 5- ter, Dlgs n. 218/1997), la novella normativa - Il contenuto della nuova disposizione e l’ambito di applicazione”* (18.10.2019)
- Il Sole 24 Ore - *“Agevolazioni ed esenzioni per chi punta sul Paese”* (13.07.2016)
- Il Sole 24 Ore - *“Una nuova legge per gli investimenti esteri”* (16.06.2016)

Contributi tecnici:

- *“Doing business in Myanmar. Business & Tax Guide”* (05.2016)
- Italia Oggi 7 - *“Voluntary disclosure, ora la palla passa ai consulenti”* (05.01.2015)

CONOSCENZE LINGUISTICHE

- Inglese - livello professionale



Nome e Cognome	Paola La Manna
Nazionalità	Italiana
Data e Luogo di nascita	14 marzo 1963 - Pavia
Città di Residenza	Milano

PRESENTAZIONE GENERALE

Laureata in Economia e Commercio presso l'Università degli Studi di Pavia, è iscritta all'Ordine dei Commercialisti di Milano ed è Revisore Legale. Esercita la professione di dottore commercialista dal 1989 con particolare focalizzazione nella consulenza ed assistenza in materia societaria e aziendale. È socia dello Studio LLS & Partners Commercialisti e Revisori Legali. Nel corso della propria attività professionale ha rivestito e riveste, anche attualmente, la carica di Presidente del Collegio Sindacale e/o Sindaco effettivo di diverse società. È membro del Collegio Sindacale uscente di Banca Popolare Etica Società Cooperativa per Azioni ed è membro del Collegio Sindacale di società di investimento a capitale fisso (SICAF), di una SGR ed è stata membro del Collegio Sindacale di società quotate sul mercato di Borsa Italiana.

ATTIVITÀ PROFESSIONALE, INSEGNAMENTO UNIVERSITARIO

Impresa o altra realtà	Arco temporale	Ruolo
Blue SGR S.p.A	2020/2025	Sindaca Effettiva
Selectiv Core Italy Sicaf S.p.A	2017/2025	Sindaca Effettiva
Avanzi Etica Sicaf Euveca S.p.A	2021/2025	Sindaca Effettiva
Pradera Real Estate Investment Sicaf S.p.A	2021/2025	Presidente del Collegio Sindacale
Confinvest F.L. S.p.A	2021/2023	Consigliera indipendente
Confinvest F.L.S.p.A	2023/2025	Sindaca Effettiva
DmailGroup S.p.A. - società quotata al mercato MTAdi Borsa Italiana	2008/2011 2012/2014	Sindaca Effettiva
Italian Services Sicaf S.p.A	2017/2021	Sindaca Effettiva

ISTRUZIONE E FORMAZIONE

Tipo istituto di istruzione e/o formazione	Principali materie / abilità professionali oggetto dello studio	Qualifica conseguita
Laurea: Economia e Commercio Università degli Studi di Pavia – 6/10/1986	Economia aziendale e diritto societario	Dottore in Economia e Commercio
Ordine professionale: Ordine Dottori Commercialisti di Milano n. 2630 – 12/12/1989		
Revisore Legale G.U. n. 31/bis, IV ^a serie speciale 21.4.1995		

CONOSCENZE LINGUISTICHE

- Inglese - Fluente
- Francese - Scolastico



Nome e Cognome	Federica Mantini
Nazionalità	Italiana
Data e Luogo di nascita	18/08/1973 a Milano
Città di Residenza	Milano

PRESENTAZIONE GENERALE

Federica Mantini ha conseguito la laurea in Economia presso l'Università Cattolica di Milano. Dottore commercialista e Revisore legale, è fondatrice di LM Studio e si occupa di consulenza societaria e finanziaria nell'ambito delle operazioni straordinarie di impresa, di valutazioni di azienda e di consulenze tecniche nell'ambito di procedimenti giudiziari. È iscritta all'Albo dei Consulenti Tecnici del Giudice presso il Tribunale di Milano. È stata partner di Colombo & Associati S.r.l., con precedenti esperienze in Borghesi Colombo & Associati, Deloitte Financial Advisory Services e Poli& Associati. Negli anni ha assunto numerosi incarichi in collegi sindacali di SGR, banche e società industriali (quotate e non); attualmente è Presidente del collegio sindacale di Indaco Venture Partners SGR, sindaco effettivo di Nextalia SGR S.p.A. e di Alternative Capital Partners SGR S.p.A.. È inoltre membro di Organismi di Vigilanza. In precedenza, è stata Sindaco di ETICA SGR S.p.A., Banca Widiba S.p.A., Banca MPS Leasing & Factoring S.p.A., GE Capital Interbanca S.p.A. e Credit Agricole Assicurazioni S.p.A..

ATTIVITÀ PROFESSIONALE, INSEGNAMENTO UNIVERSITARIO

Impresa o altra realtà	Arco temporale	Ruolo
Dottore Commercialista focalizzata nell'attività di consulenza societaria e finanziaria nell'ambito delle operazioni straordinarie di impresa, anche nell'ambito del settore creditizio.	2000–2005	Collaborazione presso Poli & Associati S.p.A.
	2006–2012	Senior advisor presso Borghesi Colombo & Associati S.p.A.
	2012–2019	Socio fondatore e Consigliere di amministrazione presso Colombo & Associati S.r.l.
	2019–in corso	Fondatore di LM Studio

CONOSCENZE LINGUISTICHE

- Inglese - buono
- Francese - scolastico



Nome e Cognome	Ilario Novella
Nazionalità	Italiana
Data e Luogo di nascita	Valdagno (VI) 16 marzo 1961
Città di Residenza	Milano

PRESENTAZIONE GENERALE

Ho iniziato l'attività di dottore commercialista nel 1986 come praticante presso uno studio di Vicenza. Nel 1992 mi sono iscritto l'Ordine dei Dottori commercialisti di Vicenza e successivamente al Registro dei Revisori Contabili.

Nel 2000 sono stato nominato Sindaco Effettivo della BCC San Giorgio e nel 2003 sono entrato nel Consiglio di Amministrazione della medesima banca; successivamente, ho assunto il ruolo di Vicepresidente del Consiglio di Amministrazione e dal 2009 l'incarico di Presidente del Consiglio di Amministrazione.

Nel 2013 e fino al 2019 ho assunto il ruolo di Presidente della Federazione Veneta delle Banche di Credito Cooperativo e, successivamente, Consigliere di Amministrazione della Federazione Italiana (Federcasse), Consigliere del Fondo di Garanzia Istituzionale e degli Obbligazionisti del Credito Cooperativo. Sono stato Presidente della Commissione Regionale ABI dal 2014 al 2022.

Nel 2015, esauriti i mandati nella BCC San Giorgio (oggi denominata BCC VENETA), su indicazione dei Commissari straordinari, sono entrato a far parte del Consiglio di amministrazione del CREDITO TREVIGIANO, Banca di Credito cooperativo, che tornava "in bonis" dopo essere stata in amministrazione straordinaria; nel nuovo Consiglio di tale banca ho assunto quindi il ruolo di Vicepresidente e Presidente del Comitato esecutivo.

Nel 2020 ho accompagnato il Credito Trevigiano, tenuto conto delle sue fragilità, alla fusione con la Cassa Rurale di Brendola (Vicenza), assumendo la denominazione di Banca delle Terre Venete; dalla fusione ho rivestito il ruolo di Consigliere e Presidente del Comitato esecutivo fino al dicembre 2022, in prossimità delle elezioni nelle quali non ero più ricandidabile.

ATTIVITÀ PROFESSIONALE, INSEGNAMENTO UNIVERSITARIO

Impresa o altra realtà	Arco temporale	Ruolo
Centro Servizi sociali Villa Serena – gestione di 3 RSA	2022	Consigliere di amministrazione
Banca San Giorgio e Valle Agno – Banca di Credito Cooperativo Sede legale in Fara Vicentino (VI)	2003-2009	Consigliere e Vicepresidentaente del Consiglio di Amministrazione
Banca San Giorgio Quinto Valle Agno – Banca di Credito Cooperativo Sede legale in Fara Vicentino (VI)	2009-2015	Presidente del Consiglio di Amministrazione
Credito Trevigiano – Banca di Credito Cooperativo Sede legale in Vedelago (TV)	2015-2020	Vicepresidente del Consiglio di Amministrazione e Presidente del Comitato esecutivo
Banca delle Terre Venete – Banca di Credito Cooperativo Sede legale in Vedelago (TV) e amministrativa in Brendola (VI)	2020-2022	Consigliere e Presidente del Comitato esecutivo
Centrale Leasing Nord Est SpA	2008-2014	Presidente del Consiglio di amministrazione
Federazione Veneta della Casse Rurali (FEDERVENETA)	2015-2019	Presidente del Consiglio di Amministrazione
Federazione Italiana della Casse Rurali (FEDERCASSE)	2015-2019	Consigliere di amministrazione
Fondo di Garanzia Istituzionale delle Banche di Credito Cooperativo	2015-2019	Consigliere di amministrazione
Fondo di Garanzia degli Obbligazionisti delle Banche di Credito Cooperativo	2015-2019	Consigliere di amministrazione
Commissione Regionale ABI - Veneto	2014-2022	Presidente della Commissione

ISTRUZIONE E FORMAZIONE

Tipo istituto di istruzione e/o formazione	Principali materie / abilità professionali oggetto dello studio	Qualifica conseguita
Università degli Studi di Verona	Economia Aziendale e operazioni straordinarie d'impresa	Laurea quadriennale
Liceo Scientifico GG Trissino di Valdagno		Diploma superiore

CONOSCENZE LINGUISTICHE

- Inglese base

*Determinazione
del compenso*
spettante ai componenti
del Collegio Sindacale

PUNTO 8

Determinazione del compenso spettante ai componenti il Collegio Sindacale

È buona prassi che ogni assemblea elettiva definisca gli emolumenti attribuiti ai componenti del Consiglio di amministrazione e del Collegio sindacale con la decadenza degli organi collegiali elettivi attualmente in carica e l'insediamento di quelli nuovi, si inizia un ciclo amministrativo diverso.

L'Assemblea stabilisce il compenso fisso e il gettone di presenza per i/le componenti del Collegio sindacale (art.41 dello Statuto).

Votazione

Il Consiglio propone il seguente compenso annuo fisso per:

Soggetto	Compensi attuali	Nuova Proposta
Presidente Collegio Sindacale	35.000	45.000
Componente Collegio Sindacale	20.000	25.000

Circa i "gettoni presenza" si propone di mantenere quanto in essere: 350 euro.

Nomina dei componenti II Collegio dei Probiviri

Lista Collegio Probiviri

Componenti effettivi

Maria Stella Amato

Alberto Hoch

Miguel Salinas

Componenti supplenti

Tatjana Cinquino

Paolo Rigamo



Nome e Cognome	Maria Stella Amato
Nazionalità	Italiana
Data e Luogo di nascita	19/12/1959 Palermo
Città di Residenza	Palermo

PRESENTAZIONE GENERALE

Nell'ambito della Pubblica Amministrazione, ho prestato la mia attività lavorativa presso vari e diversi settori del Comune di Palermo. In particolare:

Ho rivestito mansioni di coordinatrice di asili nido comunali, svolgendo attività di coordinamento didattico e pedagogico rivolte a bambine e bambini, alle famiglie al personale; ho realizzato progetti e tenuto rapporti istituzionali con ASP, con istituzioni locali e con istituzioni scolastiche di ogni ordine e grado, compreso l'ateneo universitario; ho effettuato tutti gli adempimenti connessi alla elaborazione e alla gestione amministrativa degli asili relativi alle risorse umane e materiali. Nella Biblioteca Comunale e Mediateca di Palermo, ho svolto e gestito attività amministrativa e condotto progetti destinati alle scuole e al territorio. Nell'Ufficio di Protezione Civile ed Edilizia Pericolante di Palermo, oltre aver svolto attività amministrativa, ho curato la predisposizione di atti complessi di vario genere, tenuto rapporti con le Associazioni di Volontariato. Nell'Ufficio di Staff del Consiglio Comunale, con incarico di responsabile di un Gruppo Consiliare, ho svolto gli adempimenti organizzativi, amministrativi e di supporto l'attività istituzionale e politica delle Consigliere e dei Consiglieri. Attualmente, lavoro presso l'Assessorato alle Politiche Sociali e Sociosanitarie -U.O. Coordinamento Servizi Sociali dove, in collaborazione con la Capo Area e il Responsabile della U.O., svolgo compiti relativi al mantenimento della governance di tutti i processi avviati tra i servizi del Settore, degli Enti Pubblici e del Privato Sociale che rispondono alle diverse richieste della cittadinanza, delle famiglie e dei minori della Città, alla costruzione e mantenimento della Banca Dati Minori del Servizio Sociale e alla banca dati di tutte le UU.OO., alla realizzazione delle diverse linee guida a cui ogni Servizio Sociale deve fare riferimento secondo le indicazioni del Garante contenute nel Sistema della Tutela Minorile, al mantenimento dei raccordi interistituzionali con INPS, con Centro per l'Impiego e Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali. Grazie ai miei incarichi professionali, ho potuto sperimentare ed acquisire una esperienza nella gestione di gruppi, nella facilitazione, nella relazione, nella comunicazione.

ESPERIENZE PROFESSIONALI E REQUISITI RICHIESTI ALLE PERSONE CANDIDATE AL COLLEGIO DEI PROBIVIRI

Conoscenza del diritto civile acquisita nel corso di studi universitari e in ambito lavorativo

ESPERIENZE PROFESSIONALI

Impresa o altra realtà	Arco temporale	Ruolo
Comune di Palermo – Area della Scuola Asili Nido Comunali	1989 - 2001	Coordinatrice Pedagogica e Amministrativa – Ideazione e stesura del progetto sperimentale e realizzazione di asilo nido autogestito.
Comune di Palermo – Area della Cultura - Mediateca	2001 - 2002	Responsabile dell'attività di promozione della Mediateca, ordinamento e catalogazione di ogni e qualsiasi pubblicazione, ordinamento archivio corrente e di deposito, gestione amministrativa del personale
Comune di Palermo – Area della Cultura – Biblioteca Comunale	2002 - 2004	Gestione amministrativa del personale, redazione atti, redazione e conduzione di progetti con le Biblioteche decentrate del territorio e con le istituzioni scolastiche di ogni ordine e grado

Comune di Palermo – Ufficio di Protezione Civile ed Edilizia Pericolante	2005 - 2009	Segreteria di Direzione: Capo Gruppo e predisposizione di atti complessi di vario genere, rapporti con le Associazioni di Volontariato, relazioni col pubblico, relazioni con le Funzioni di supporto previste dal Piano Comunale di Protezione Civile, redazione di verbali, attività di reperibilità con funzione amministrativa, partecipazione ad attività di protezione civile
Comune di Palermo – Ufficio di Staff al Consiglio Comunale	2009 - 2023	Ideazione e redazione di atti politici, gestione del personale, relazione col pubblico, relazione con le varie istituzioni a vario titolo, livello e territorialità
Comune di Palermo – Assessorato alle Politiche Sociali e Socio Sanitarie	2023 ad oggi	Gestione amministrativa di tutti i processi avviati tra i servizi dell'Area, degli Enti Pubblici e del Privato Sociale, della Banca Dati Minori del Servizio Sociale e della banca dati di tutte le UU.OO., realizzazione delle diverse linee guida a cui ogni Servizio Sociale deve fare riferimento secondo le indicazioni del Garante contenute nel Sistema della Tutela Minorile, mantenimento dei raccordi interistituzionali con INPS, con Centro per l'Impiego e Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali

ISTRUZIONE E FORMAZIONE

Tipo istituto di istruzione e/o formazione	Principali materie / abilità professionali oggetto dello studio	Qualifica conseguita
Università degli Studi di Palermo	Pedagogia, Psicologia, Sociologia, Filosofia e Materie Umanistiche	Laurea in Pedagogia
Scuola ASPIC di Roma	Teoria, pratica, supervisione di Counseling Professionale, Counseling Scolastico, Mediazione Scolastica, Piani di trattamento pluralistico integrato in quadri diagnostici specifici - Perfezionamento Clinico nella Pratica Applicata e nella Supervisione	Master esperienziale in Psicologia e Clinica dello Sviluppo
Scuola Aspic Counseling e Cultura di Trapani	Scuola Aspic Counseling e Cultura di Trapani	Attestato di Danzavimentoterapia e Art Counseling
Istituto Pedagogico "Maria Montessori" di Agrigento	Preparazione all'insegnamento, Didattica della Lingua Inglese	Diplomi di Sperimentazione e preparazione all'insegnamento secondo vari indirizzi didattici differenziati (metodi: Freinet, Montessori, Pestalozzi) - Diploma di Didattica della Lingua Inglese
Istituto Magistrale Statale "Regina Margherita" di Palermo	Pedagogiche, Umanistiche, Tirocinio	Diploma di Maturità Magistrale

CONOSCENZE LINGUISTICHE

- Conoscenza scritta e parlata della lingua inglese livello B2

ALTRE NOTIZIE CHE SI RITENGONO UTILI

A fianco della mia principale attività, che è quella di lavorare presso il Comune di Palermo, ho dedicato parte del mio tempo ad altre attività “di volontariato”, avendo cura di conciliare al meglio tempi lavorativi, familiari e sociali.

Sono socia di Banca Etica dal 2007, anno di apertura della filiale di Palermo, socia attiva dal 2012, sono stata Coordinatrice del GIT Sicilia Ovest per tre mandati, dal 2014 sono valutatrice sociale ed attualmente componente del Collegio dei Probiviri.

Dal 2006 collaboro attivamente con il Centro Antiviolenza e di Accoglienza “Le Onde Onlus” di Palermo in qualità di responsabile del Consultorio Commercialista e di operatrice di accoglienza con competenza nella definizione e nella conduzione di “progetti di vita” e di percorsi di uscita dalla violenza per le donne che hanno subito violenza di genere.

Sono Presidente dell’Associazione “Sinistra Comune”, associazione che intende proporre, elaborare e praticare progetti politici per il governo della città e dell’area metropolitana di Palermo, in stretta connessione con il contesto nazionale, regionale, europeo e internazionale.

La mia formazione personale e professionale, l’opportunità di collaborare con associazioni senza scopo di lucro, di fare politica attiva, di essere socia di Banca Etica, mi hanno permesso di acquisire nuovi valori, di crescere, di sviluppare buone capacità di comunicazione e dialogo, cooperative e di collaborazione e di apprendere e di sviluppare competenze di mediazione nelle dinamiche relazionali e, soprattutto, di instaurare rapporti basati su un confronto aperto e privo di pregiudizi di qualunque tipo.



Nome e Cognome	Alberto Hoch
Nazionalità	Italiana
Data e Luogo di nascita	12/12/1956 Brescia
Città di Residenza	Brescia

PRESENTAZIONE GENERALE

Obiettore di coscienza alla leva militare, servizio civile c/o i Nuclei socio-educativi e il Centro d'igiene mentale a Brescia, fondatore della sezione Psichiatria Democratica di Brescia e della Protezione civile del Cral-Poste, impegnato a vario titolo nei: movimenti pacifisti, nonviolenti, ambientalisti, nel commercio equo-solidale, nel sindacato e nella finanza etica. Ha condotto una rubrica a Radio Popolare di Brescia finalizzata alla eliminazione degli Ospedali Psichiatrici.

Ha contribuito alla stesura del primo Statuto della Fondazione Culturale e dei vari regolamenti: Comitato Etica, Modalità Organizzative dei soci, del Patto Associativo, delle socie e soci lavoratori, del Forum d'Area etc. nonché statuti di associazioni no-profit. Già componente del: Comitato Etico della Banca e di Etica Sgr 2002-05, Consigli d'Indirizzo della Fondazione, OssBA, del GIT di Brescia. Componente del Coordinamento bresciano "Italia ripensaci" campagna della Rete Italiana Pace e Disarmo e Senza Atomica. Presidente e fondatore dell'Associazione "Antar Mouna" APS Centro di yoga, discipline e filosofie orientali, formatore di insegnanti e ha condotto corsi alle madri in difficoltà temporanea vittime di violenza fisica e psicologica. Già Giudice Popolare iscritto all'Albo della Corte d'Assisi di Brescia (terminato nel dicembre 2021 per raggiunti limiti d'età) e ha condotto attività ricreative - culturale nelle carceri con autorizzazione del Ministro di Grazie e Giustizia. Presidente del Collegio Probiviri/e di Banca Etica 2022-2025

ESPERIENZE PROFESSIONALI E REQUISITI RICHIESTI ALLE PERSONE CANDIDATE AL COLLEGIO DEI PROBIVIRI

Impresa o altra realtà	Arco temporale	Ruolo
Centri Estivi per ragazzi del Comune di Nave (BS)	Estate 1981	Direttore
Cral-Poste Brescia	1997-2004	Vicepresidente e responsabile settore cultura, solidarietà e informazione
Fondazione Culturale Responsabilità Etica ONLUS ora Fondazione Finanza Etica	2004-2006	Segretario d'Area
Docenza a due Master all'Università di Parma	2006-2007	Relatore sulla Finanza Etica
Banca Popolare Etica	2006-2019	Responsabile Culturale d'Area

ISTRUZIONE E FORMAZIONE

Tipo istituto di istruzione e/o formazione	Principali materie / abilità professionali oggetto dello studio	Qualifica conseguita
Scuola professionale di Stato	Meccanica, disegno e progettazione	Diploma di scuole Media Superiore
Regione Lombardia – IAL di Brescia corso triennale post-diploma	Psicologia, Diritto, Economia e Sociologia	Assistente sociale
Università Bihar School Yoga di Munger- India	Yoga e filosofie orientali	Qualifica e diploma di istruttore

PUBBLICAZIONI/PROGETTI SPECIALI SEGUITI

LIBRI E RAPPORTI

- “Vorrei conoscermi” 2001
- “E mi bagnò come una grande burrasca” 2007

Libri di poesie e di racconti brevi

ARTICOLI E ALTRE PUBBLICAZIONI

- Convegno “Le armi della Repubblica Forze armate , ONG e industria nelle situazioni di post conflitto” 2005 a Rovereto (TN)

Intervento al Convegno e pubblicazione degli atti

CONOSCENZE LINGUISTICHE

- Inglese conoscenza base

ALTRE NOTIZIE CHE SI RITENGONO UTILI

Credo che il mix di:

- Conoscenza del Gruppo e del Sistema di Banca Etica;
- Capacità organizzative;
- Attitudine ed esperienza ad affrontare, gestire e risolvere problematiche;

Nonché i ruoli di:

- Giudice Popolare
- Presidente del Collegio Probiviri/e della Banca

Possono essere messe al servizio della Banca stessa nel Collegio Probiviri/e.



Nome e Cognome	Miguel Salinas Donaire
Nazionalità	Spagnola
Data e Luogo di nascita	07-02-1958 - Albolote (Granada)
Città di Residenza	Motril (Granada)

PRESENTAZIONE GENERALE

Diplomato in Scienze dell'Impresa all'Università di Granada nel 1979. Le competenze teoriche acquisite hanno potuto essere completate lavorando come professore di Tecnologia Amministrativa per 12 anni in un centro di formazione professionale a Motril e poi applicate al mondo dell'impresa, sia nel settore dell'economica sia in quello dell'economia sociale, a cui sono rimasto legato per altri 12 anni, e al mondo dell'impresa convenzionale, con incarichi di tipo gestionale, di controllo contabile, finanziario e budgeting.

La carriera professionale è terminata in agosto del 2021 con il congedo in pensione volontaria anticipata.

Parallelamente alla mia attività professionale, dal 1979 faccio parte di Hoac de Granada, componente di uno dei gruppi di Motril, attivismo che mi ha portato ad avvicinarmi al mondo delle migrazioni, dell'economia sociale e della finanza etica, legandomi a Fiare fin dal 2010.

ESPERIENZE PROFESSIONALI E REQUISITI RICHIESTI ALLE PERSONE CANDIDATE AL COLLEGIO DEI PROBIVIRI

Impresa o altra realtà	Arco temporale	Ruolo
Grupo Empresarial la Caña, S.L. (Gruppo Consolidato di 7 imprese del settore ortofrutticolo)	2015-2021	Pianificazione e controllo
Cooperativa Motrileña de Transportes, S.Coop. And. (Trasporti nazionali / internazionali merce su strada)	2012-2015 1996-2005	Manager
F y L Motril, C.B. (Amministrazione Contabile e fiscale)	2007-2012	Responsabile gestione contabile delle PMI
Ciudad 2010, S.A. (Settore Immobiliare)	2005-2007	Manager
Scuola di F.P. Virgen de la Cabeza. Motril. (Centro di insegnamento di formazione professionale)	1984-1996	Professore di tecnologia amministrativa

ISTRUZIONE E FORMAZIONE

Tipo istituto di istruzione e/o formazione	Principali materie / abilità professionali oggetto dello studio	Qualifica conseguita
Università di Granada	Economia, contabilità, calcolo mercantile, statistica, matematica finanziaria	Laurea in Scienze dell'impresa
ESADE Business School	Analisi di Bilancio, rapporti finanziari Habilidades Directivas.	Programme for Management Development - PMD®

CONOSCENZE LINGUISTICHE

- Inglese basico teorico
 - Italiano a livello di comprensione elementare
-

ALTRE NOTIZIE CHE SI RITENGONO UTILI

Attivista della Hermandad Obrera dell'Azione Cattolica (HOAC) dal 1979 nella Diocesi di Granada.
Legato al progetto Fiare dal 2010, socio di Banca Etica dal 2014, componente del GIT dell'Andalusia orientale e referente della zona centro sud dell'Area Fiare di Banca Etica dal 2016 e patrono della Fundación Fiare dal 2018 al 2021.

Segretario del Collegio dei Probiviri di Banca Etica dal 2022 al 2025.



Nome e Cognome	Tatjana Cinquino
Nazionalità	Italiana
Data e Luogo di nascita	24/02/84 San Severo (FG)
Città di Residenza	Terre Roveresche (PU)

ESPERIENZE PROFESSIONALI E REQUISITI RICHIESTI ALLE PERSONE CANDIDATE AL COLLEGIO DEI PROBIVIRI

Impresa o altra realtà	Arco temporale	Ruolo
Fondazione Caritas Fano	2009-2025	Operatore sociale

ISTRUZIONE E FORMAZIONE

Tipo istituto di istruzione e/o formazione	Principali materie / abilità professionali oggetto dello studio	Qualifica conseguita
Università di Bologna	Economia civile, marketing, diritto	Laurea specialistica

CONOSCENZE LINGUISTICHE

- Inglese liv. A2



Nome e Cognome	Paolo Rigamo
Nazionalità	Italiana
Data e Luogo di nascita	17/08/1957
Città di Residenza	Padova

PRESENTAZIONE GENERALE

In parallelo rispetto alla attività professionale ho avuto modo di partecipare alla nascita e alla crescita di Banca Etica, dapprima come membro della Cooperativa per la sua fondazione e poi come socio attivo all'interno del Git padovano, in particolare come coordinatore per tre mandati. Ho potuto assistere a diversi momenti della crescita e trasformazione della banca, passaggi istituzionali e nodi decisionali in cui i vari portatori di interesse hanno messo in campo istanze, proposte, visioni, aspettative... alle volte in sintonia oppure in frizione. La partecipazione alla ricchezza delle dinamiche relazionali tra le varie componenti che animano banca, costituisce l'esperienza che posso mettere a disposizione.

ESPERIENZE PROFESSIONALI E REQUISITI RICHIESTI ALLE PERSONE CANDIDATE AL COLLEGIO DEI PROBIVIRI

Impresa o altra realtà	Arco temporale	Ruolo
Ingegnere libero professionista	1986-2024	Progettista edile
Attività didattica in vari Istituti Tecnici Superiori della provincia di Padova	Vari periodi tra 1987-2024	Docente di materie scientifiche
Socio Cooperativa per la fondazione di BpE, poi socio attivo nel Git	dal 1996	
Coordinatore Git Padova 2005-2014	2005-2014	

ISTRUZIONE E FORMAZIONE

Tipo istituto di istruzione e/o formazione	Qualifica conseguita
Università degli studi di Padova	Laurea in ingegneria civile
Università degli studi di Bologna	Dottorato di ricerca in ing. edilizia e territoriale

CONOSCENZE LINGUISTICHE

- Inglese scolastico

