

DOCUMENTO QUALI-QUANTITATIVO OTTIMALE DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE E DEL COLLEGIO SINDACALE, DEL COLLEGIO DEI PROBIVIRI E DEL COMITATO ETICO DI BANCA ETICA

1. PREMESSA

Con il presente documento il Consiglio di Amministrazione di Banca Etica porta a conoscenza dei soci e delle socie la composizione quali-quantitativa ottimale in vista delle prossime elezioni del Consiglio di Amministrazione, e degli organi elettivi.

Tale documento è stato scritto tenendo presenti i dettami normativi applicabili¹, in forte evoluzione su questo argomento, le caratteristiche di Banca Etica e il ruolo esercitato dai diversi organi sociali elettivi all'interno del Gruppo Banca Etica, i valori fondanti di riferimento, i contesti economico, sociale e ambientale, le linee principali che stanno guidando la scrittura del nuovo Piano Strategico per il periodo 2025-2028, ed infine la Policy di valutazione della idoneità allo svolgimento dell'incarico degli esponenti aziendali di Banca Etica.

Si riportano nel presente Documento i requisiti e criteri essenziali richiesti dalla normativa e dallo Statuto ai componenti del Consiglio di Amministrazione, del Collegio Sindacale, del Collegio Probiviri e del Comitato Etico. Si forniscono criteri e parametri che precisano i requisiti e i criteri di idoneità che caratterizzano la disciplina di settore, in particolare il DM 169/2020 e la Circolare 285/2013.

Il presente Documento riporta, inoltre, i criteri per l'elezione e, ove necessario, la formazione delle liste in corrispondenza di ciascuno degli organi sociali elettivi.

2. SISTEMA ELETTIVO ADOTTATO DALLA BANCA

2.1. INTRODUZIONE

- 1.** La Banca:
 - (i) ha la forma della società cooperativa per azioni;
 - (ii) opera in Italia e in Spagna;
 - (iii) adotta il sistema tradizionale di amministrazione e controllo: con un Consiglio di Amministrazione e un Collegio Sindacale
 - (iv) è sottoposta a vigilanza prudenziale diretta della Banca d'Italia;

¹ Le fonti di diritto che regolano questo argomento sono elencate in calce al documento insieme ai link ipertestuali delle stesse

- (v) è a capo dell'omonimo Gruppo bancario e, in quanto Capogruppo, esercita sulle società del Gruppo stesso attività di direzione e coordinamento;
- (vi) controlla direttamente anche Fondazione Finanza Etica (Italia) e Fundación Finanzas Éticas (Spagna).

2. La Banca, unica nel panorama italiano e spagnolo, presenta, su base volontaria, una struttura organizzativa delle persone socie, prevista dallo Statuto (art. 26-bis), la cui specificità risiede nei Portatori di Valore che sono:

- 5 Coordinamenti di Area dei Gruppi di Iniziativa Territoriale;
- 1 Coordinamento delle Organizzazioni socie di riferimento;
- 1 Coordinamento delle persone socie lavoratrici.

2.2. FUNZIONAMENTO DEL SISTEMA ELETTIVO

1. Gli organi sociali elettivi sono:

- (i) il Consiglio di Amministrazione
- (ii) il Collegio Sindacale
- (iii) il Collegio Probiviri e
- (iv) il Comitato Etico.

2. Vengono eletti dall'Assemblea dei soci e hanno mandato di durata triennale. L'elezione del Comitato Etico avviene l'anno successivo rispetto agli altri tre organi sociali.

2.2.1 Consiglio di Amministrazione

1. Il Consiglio di Amministrazione - formato da 11 (undici) componenti - viene eletto con una combinazione di voto per lista e voto su elenco di persone candidate individuali. Il numero delle persone componenti il CDA sarà di 8 (otto) totale da "Liste", incluso il candidato o la candidata alla carica di Presidente del Consiglio di Amministrazione.

2. Nel caso siano presenti più Liste, la seconda più votata che abbia raggiunto almeno $\frac{1}{3}$ (un terzo) dei voti espressi dall'Assemblea, esprime 2 (due) componenti del Consiglio di Amministrazione. Il restante componente singolo verrà eletto tra coloro che hanno ottenuto il maggior numero di preferenze dall'elenco dei candidati individuali. Nel caso in cui vi sia una sola Lista, i 3 (tre) restanti componenti verranno eletti tra le persone che hanno ottenuto il maggior numero di preferenze dall'elenco dei candidati individuali.

Almeno $\frac{1}{3}$ (un terzo) dei componenti il Consiglio di Amministrazione deve appartenere al genere meno rappresentato, con arrotondamento all'intero superiore (almeno 4 su 11).

2.2.2 Collegio Sindacale / Collegio Probiviri

1. Il Collegio sindacale e il Collegio Probiviri vengono eletti con voto per lista. Entrambi composti da 3 (tre) componenti. La lista più votata viene eletta. Almeno $\frac{1}{3}$ (un terzo) dei componenti deve appartenere al genere meno rappresentato (almeno 1 su 3).

Tale regola si applica anche alle persone sindache supplenti.

2.2.3 Comitato Etico

1. Il Comitato Etico è di 7 (sette) componenti. Viene eletto sulla base di un elenco di candidati individuali. Vengono eletti i candidati più votati. Almeno $\frac{1}{3}$ (un terzo) deve appartenere al genere meno rappresentato (almeno 3 su 7).

3. CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE: RUOLI E COMITATI ENDOCONSILIARI

3.1 I RUOLI ALL'INTERNO DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

1. I ruoli all'interno del Consiglio di Amministrazione sono:

- Presidente;
- Componenti esecutivi del Consiglio di Amministrazione;
- Componenti non esecutivi del Consiglio di Amministrazione;
- Componenti indipendenti del Consiglio di Amministrazione.

3.1.1 Presidente

1. La persona Presidente del Consiglio di Amministrazione viene eletta dall'Assemblea dei soci, capolista della lista più votata. Esercita uno stile di leadership orientato alla collegialità e promuove la governance cooperativa. Favorisce la dialettica interna per la soluzione dei problemi, nel rispetto delle esigenze di efficacia ed efficienza aziendale, assicura il bilanciamento dei poteri, organizza i lavori del Consiglio di Amministrazione e facilita la circolazione delle informazioni. In conformità alla Circolare 285/2013, la persona Presidente del Consiglio di Amministrazione ha un ruolo non esecutivo e non svolge funzioni gestionali. È dotata di competenze manageriali.

2. La persona Presidente convoca il Consiglio di Amministrazione, ne fissa l'ordine del giorno, coordina i lavori e provvede affinché adeguate informazioni sulle materie iscritte all'ordine del giorno vengano fornite a tutte le persone consigliere (ai sensi dell'art. 2381 del codice civile).

3.1.2 Vice Presidente

1. La persona Presidente sarà coadiuvata da almeno un Vice Presidente.

Secondo l'art. 31 dello Statuto, infatti, "Il Consiglio di Amministrazione elegge tra le persone che lo compongono fino a due Vicepresidenti dei quali uno/una quale Vicario/a." che dovrà riflettere i requisiti per la carica della persona Presidente.

3.1.3 Componenti esecutivi del Consiglio di Amministrazione

1. In via alternativa, è componente esecutivo
 - ciascun componente del Comitato Esecutivo della Banca, oppure
 - la persona che svolge ruoli esecutivi, di gestione dell'impresa, anche in via di mero fatto, in Banca o in altra società del Gruppo Banca Etica.

3.1.4 Componenti non esecutivi del CDA

1. Secondo l'art. 31 dello Statuto almeno un terzo delle persone Consigliere deve essere non esecutivo. Alle persone consigliere non esecutive non possono essere attribuite deleghe né particolari incarichi e non possono essere coinvolti, nemmeno di fatto, nella gestione esecutiva della Società. I componenti del Consiglio di Amministrazione non esecutivi sono compartecipi delle decisioni assunte dall'intero Consiglio, e sono chiamati a svolgere una funzione di contrappeso nei confronti dei componenti esecutivi e del management della Banca, e favoriscono la dialettica interna al Consiglio di Amministrazione.

3.1.5 Componenti indipendenti del CDA

1. In conformità alla disciplina di settore e all'art. 31 dello Statuto, almeno un quarto delle persone Consigliere deve possedere i requisiti di indipendenza. Nell'ambito del Consiglio di Amministrazione e dei Comitati Endoconsiliari, i componenti indipendenti del Consiglio di Amministrazione sono chiamati a vigilare sulla gestione contribuendo ad assicurare che essa sia svolta nell'interesse sociale e in modo coerente con gli obiettivi di sana e prudente gestione. Essi costituiscono un presidio al rischio di conflitti di interessi, al fine di evitare possibili distorsioni nel processo di allocazione delle risorse. I componenti indipendenti devono possedere professionalità e autorevolezza tali da assicurare un elevato livello di dialettica interna al Consiglio di Amministrazione, in modo da apportare un contributo di rilievo alla formazione della volontà del medesimo.

3.2 COMITATI ENDOCONSILIARI

1. Il Consiglio di Amministrazione è organizzato con 5 (cinque) Comitati Endoconsiliari, di cui 4 (quattro) sono di Gruppo, ad esclusione del solo Comitato Esecutivo:

- Comitato Esecutivo
- Comitato Parti Correlate
- Comitato Rischi di Gruppo
- Comitato Remunerazioni di Gruppo
- Comitato Nomine di Gruppo.

3.2.1 Comitato Esecutivo

1. Composto da un minimo di 3 (tre) a un massimo di 5 (cinque) amministratori esecutivi. Il Comitato Esecutivo è l'organo collegiale che, attraverso l'esercizio delle funzioni delegate dal Consiglio di Amministrazione, in conformità agli artt. 38 e 39 dello Statuto, ha competenza in materia di erogazione del credito e gestione corrente.

3.2.2 Comitato Parti Correlate

1. Il Comitato Parti Correlate è composto da tre amministratori non esecutivi e indipendenti e svolge l'attività istruttoria concernenti operazioni rientranti nel perimetro delle operazioni con soggetti collegati, ed esprime pareri motivati e non vincolanti, a supporto dei processi decisionali di tali operazioni. Il Comitato Parti Correlate si pronuncia in ordine (i) alla regolarità formale e sostanziale, (ii) all'interesse della Banca al compimento dell'operazione e (iii) alla convenienza e correttezza sostanziale delle relative condizioni. Il Comitato parti Correlate presidia potenziali conflitti di interesse.

3.2.3 Comitato Rischi

1. Il Comitato Rischi è composto da un minimo di 3 (tre) a un massimo di 5 (cinque) amministratori non esecutivi e in maggioranza indipendenti, che posseggano, collettivamente, conoscenze, competenze ed esperienze tali da poter comprendere appieno e monitorare le strategie e gli orientamenti al rischio della Banca. Il Comitato Rischi esercita funzioni consultive, istruttorie e propositive di supporto all'attività del Consiglio di Amministrazione della Banca e delle società del Gruppo afferenti la determinazione del RAF ("Risk Appetite Framework") e delle politiche di governo dei rischi e il sistema dei controlli interni.

2. Il Comitato Rischi, inoltre:

- (i) individua e propone al Consiglio di Amministrazione avvalendosi del contributo del Comitato Nomine, i Responsabili delle Funzioni aziendali di controllo.
- (ii) formula pareri sulle modifiche all'assetto organizzativo delle Funzioni aziendali di Controllo, di competenza del Consiglio di Amministrazione, sull'adeguatezza delle risorse a queste assegnate;
- (iii) esamina preventivamente i programmi di attività, la congruità dei relativi *budget* e le relazioni annuali e periodiche delle Funzioni aziendali di Controllo indirizzate al Consiglio di Amministrazione della Banca e delle società del Gruppo;
- (iv) verifica che le Funzioni aziendali di Controllo si conformino correttamente alle indicazioni del Consiglio di Amministrazione, e coadiuva quest'ultimo nella redazione del Regolamento del Sistema dei Controlli Interni, in materia di coordinamento e collaborazione degli Organi e delle Funzioni di Controllo.
- (v) valuta il corretto utilizzo dei principi contabili per la redazione dei bilanci d'esercizio e consolidato.

3.2.4 Comitato Remunerazioni

1. Il Comitato Remunerazioni è composto da un minimo di 3 (tre) a un massimo di 5 (cinque) amministratori non esecutivi e in maggioranza indipendenti, che posseggano, collettivamente, conoscenze, capacità e competenze adeguate sulle politiche e prassi di remunerazione. Il Comitato Remunerazioni esercita funzioni consultive, istruttorie e propositive di supporto all'attività del Consiglio di Amministrazione e delle società del Gruppo Banca Etica in tema di:

- (i) remunerazioni, definizione ed attuazione delle politiche di remunerazione e dei sistemi premianti e di incentivazione;
- (ii) remunerazioni degli organi sociali e del personale rilevante; peraltro, il Comitato Remunerazioni
- (iii) si esprime sugli esiti del processo di identificazione del personale più rilevante, e
- (iv) collabora con gli altri Comitati Endoconsiliari, e in particolare con il Comitato Rischi e il Comitato Nomine.

3.2.5 Comitato Nomine

1. Il Comitato Nomine è composto da un minimo di tre a un massimo di cinque Amministratori non esecutivi e in maggioranza indipendenti, esercita funzioni consultive, istruttorie e propositive di supporto all'attività della Banca, delle società del Gruppo e delle Fondazioni Italia e Spagna, in materia di: nomina, idoneità, composizione quali-quantitativa e autovalutazione del Consiglio, definizione di piani di successione degli organi sociali, inclusa la Direzione generale. Svolge attività di stesura di profili professionali e verifica i requisiti degli esponenti, e supporta ai processi di individuazione degli esponenti (da intendersi i componenti degli organi sociali elettivi e i componenti dell'alta direzione) in caso di rinnovo, sia presso la Banca, che nelle società del Gruppo, nelle Fondazioni Finanza Etica Italia e Spagna, e nelle società, associazioni e fondazioni partecipate.

4. DIVERSITY - DIVERSIFICAZIONE NELLA COMPOSIZIONE DEGLI ORGANI COLLEGIALI DELLA BANCA – ADEGUATA COMPOSIZIONE DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE E DELLE LISTE

4.1. DIVERSIFICAZIONE NELLA COMPOSIZIONE DEGLI ORGANI COLLEGIALI DELLA BANCA

1. In conformità al DM 169/2020, il Consiglio di Amministrazione, come pure i Comitati Endoconsiliari che da esso promanano, e il Collegio Sindacale assicurano, con un adeguato procedimento di valutazione preventiva, un adeguato grado di diversificazione circa i rispettivi componenti. Il presente Documento, richiamati tutti i criteri concernenti la diversificazione, precisa ulteriormente i parametri che ciascun organo sociale elettivo assicurare:

- (a) quanto al criterio della provenienza geografica, l'Organo Competente presta particolare attenzione a che sia garantita la rappresentanza spagnola;
- (b) è necessario che le differenti competenze e conoscenze siano rappresentate in modo equilibrato all'interno del Consiglio di Amministrazione nonché nelle liste di candidati all'incarico di componente del Consiglio di Amministrazione affinché venga assicurata la complementarità dei profili professionali e siano favoriti la dialettica e l'efficiente funzionamento del medesimo organo collegiale;
- (c) almeno 4 (quattro) componenti del Consiglio di Amministrazione coincidano con persone del genere meno rappresentato, fermo restando che è buona prassi che le cariche di Presidente del Consiglio di Amministrazione, Presidente del Collegio Sindacale, e il Direttore Generale non siano ricoperte da Esponenti dello stesso genere;
- (d) il Consiglio di Amministrazione deve essere dotato di competenze diffuse e opportunamente diversificate, cosicché ciascuno dei suoi componenti, possa effettivamente contribuire a individuare e perseguire idonee strategie e ad assicurare un governo efficace dei rischi in tutte le aree della Banca; in questa prospettiva, ogni lista di candidati deve rispettare i requisiti minimi previsti per l'intero Consiglio di Amministrazione;
- (e) in conformità allo Statuto, almeno uno dei Sindaci Effettivi ed uno dei Sindaci Supplenti deve appartenere al genere meno rappresentato.

4.2 ADEGUATA COMPOSIZIONE COLLETTIVA DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE E DELLE LISTE

1. La Lista che si candida deve rispettare, tra gli 8 candidati, i requisiti minimi previsti per l'intero Consiglio di Amministrazione. Il Consiglio deve avere, su base complessiva, competenze dirigenziali sufficienti per organizzare i propri compiti in modo efficace e per essere in grado di comprendere e, nel caso, contestare le pratiche di gestione applicate e le decisioni adottate dalla direzione. La composizione del Consiglio deve riflettere le conoscenze e l'esperienza necessarie per l'adempimento delle proprie responsabilità e, secondo gli artt. 11 e 12 DM MEF 169/2020, deve essere in grado di: alimentare il confronto e la dialettica interna agli organi; favorire l'emersione di una pluralità di approcci e prospettive nell'analisi dei temi e nell'assunzione di decisioni; supportare efficacemente i processi aziendali di elaborazione delle strategie, gestione delle attività e dei rischi, controllo sull'operato dell'alta dirigenza; tener conto dei molteplici interessi che concorrono alla sana e prudente gestione della Banca.
2. A tal fine, deve essere presa in considerazione la presenza nel Consiglio di Amministrazione di Esponenti:
 - (i) diversificati in termini di età, genere, durata di permanenza nell'incarico e, per le banche operanti in modo significativo in mercati internazionali, provenienza geografica degli esponenti;
 - (ii) le cui competenze, collettivamente considerate, siano idonee a realizzare gli obiettivi suindicati; e
 - (iii) adeguati, nel numero, ad assicurare funzionalità e non pletoricità dell'organo.

5. LA DISCIPLINA SUI REQUISITI E SUI CRITERI DI IDONEITÀ DEGLI ESPONENTI

5.1 PREMESSA

1. L'assunzione o il mantenimento dell'incarico di Esponente è subordinato al possesso dei requisiti e all'integrazione dei criteri stabiliti, in conformità alla Direttiva CRD, dall'art. 26, TUB e dal DM 169/2020. Al tempo stesso, contribuiscono alla definizione dei requisiti e dei criteri applicabili agli Esponenti, e sono pertanto richiamate nel presente documento le disposizioni contenute nella Circolare 285/2013 (cfr. Parte Prima, Titolo IV, Capitolo 1, Sezioni I-VI) e le disposizioni contenute nel documento congiunto "EBA-ESMA, *Orientamenti sulla valutazione dell'idoneità dei membri dell'organo di gestione e del personale che riveste ruoli chiave* (EBA/GL/2021-06 ESMA 35-36-2319)".
2. In ossequio alla disciplina richiamata al comma 1 che precede, devono dimostrare di essere dotati dei requisiti di:
 - (a) onorabilità;
 - (b) professionalità;
 - (c) indipendenza di giudizio;inoltre
 - (d) alcuni dei componenti del Consiglio di Amministrazione, e tutti i componenti del Collegio Sindacale, devono disporre dei requisiti formali di indipendenza.

Inoltre, tutti gli Esponenti della Banca devono, in aggiunta ai requisiti poco sopra richiamati, essere dotati dei cc.dd. requisiti aggiuntivi, individuati dai competenti organi in conformità, *inter alia*, allo Statuto. Oltre ai requisiti, gli Esponenti devono dimostrare di soddisfare i seguenti criteri di idoneità:

- (i) correttezza; e
- (ii) competenza.

Infine, la valutazione di idoneità degli Esponenti è subordinata alla loro capacità di assicurare all'incarico per il quale sono eletti adeguata disponibilità di tempo nonché alla dimostrazione di non ricoprire un numero di incarichi in contrasto con la disciplina applicabile alla Banca e comunque con i principi di governo societario adottati dalla Banca.

3. La carenza da parte dell'Esponente di un requisito non determina automaticamente la sua decadenza, essendo in corrispondenza di alcuni di essi prevista una valutazione ed eventualmente una successiva applicazione di adeguati rimedi per eliminare o rimuovere la carenza. Per tutti i criteri, come per i profili della disponibilità di tempo e del cumulo degli incarichi, è sempre prevista una valutazione da parte dell'organo sociale elettivo. All'esito di tale valutazione, lo stesso organo può deliberare la decadenza dalla carica del proprio componente.

4. La disciplina di settore in materia di requisiti e criteri di idoneità, richiede che alcuni di questi siano ulteriormente precisati dall'ente vigilato: in applicazione del principio di proporzionalità per assicurarne l'effettiva applicazione che, in ossequio al principio di sana e prudente gestione devono essere adattati alle esigenze, all'organizzazione e all'attività dell'ente vigilato.

Con riguardo ai requisiti di indipendenza, anche di giudizio, ai criteri di competenza e ai profili concernenti la disponibilità di tempo e il cumulo degli incarichi, la Banca precisa gli ulteriori parametri in funzione dei quali questi ultimi devono essere valutati dall'Organo Competente.

5.2 CRITERIO DI COMPETENZA

1. L'integrazione del criterio di competenza da parte dei componenti il Consiglio di Amministrazione è valutata anche in considerazione delle conoscenze, in corrispondenza degli ambiti, secondo quanto di seguito indicato

2. Definizioni delle aree specifiche di conoscenza e competenza individuate:

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

(b) **Regolamentazione nel settore bancario e finanziario** – Insieme delle conoscenze/competenze relative alla principale normativa di settore (es. regolamentazione dei mercati finanziari, finanza sostenibile, governance, normativa fiscale, antiriciclaggio, usura, trasparenza bancaria, privacy, etc.)

(c) **Indirizzi e pianificazione strategica** – Individuazione, programmazione e declinazione delle linee strategiche e la conseguente valutazione dei necessari interventi operativi a garanzia della sostenibilità dell'operatività della banca (es. definizione di piani strategici, piani operativi, valutazione dei processi di

budget, etc.). In accordo con gli aggiornamenti della Circ. 285/2013 di Banca d'Italia è necessario essere in grado di definire obiettivi di finanza sostenibile garantendo, in particolare, l'integrazione dei fattori ambientali, sociali e di governance (ESG) nei processi relativi alle decisioni aziendali.

(d) **Assetti organizzativi e di governo societario** – Insieme delle conoscenze/competenze in materia di: governo societario, legale; relazioni con stakeholder; gestione risorse; livelli di performance pianificati e conseguiti; sistemi di remunerazione e incentivazione; gestione dei conflitti di interesse. Serve capacità nella valutazione dell'efficacia dei meccanismi di governance della Banca, finalizzata ad assicurare un efficace sistema di supervisione, direzione e controllo. In accordo con la Circ. 285/2013 di Banca d'Italia, tra le competenze vi sono quelle relative alla verifica della condotta professionale del personale della Banca con il monitoraggio del Codice Etico e di strumenti analoghi.

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

(f) **Sistemi di controllo interno e altri meccanismi operativi** – L'insieme delle conoscenze/competenze riguardo a tematiche inerenti la definizione e strutturazione del sistema dei controlli interni con particolare riferimento alle funzioni aziendali di controllo di secondo e terzo livello: Compliance, Antiriciclaggio, Risk Management, Internal Audit.

(g) **Attività e prodotti bancari e finanziari** – Insieme delle conoscenze/competenze riguardo ai principali processi in materia, ad esempio, di: servizi alla clientela; sistemi di pagamento; credito; servizi di investimento, consulenza e intermediazione mobiliare; tesoreria e gestione della liquidità; finanza per la proprietà.

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

(i) **Tecnologia informatica** – In generale la conoscenza dei metodi e delle tecnologie che vengono utilizzate in ambito privato o aziendale per l'archiviazione, la trasmissione e l'elaborazione dei dati e informazioni, hardware, software e comunicazione digitale con le implicazioni a livello di *privacy* e analisi dei dati.

3. In aggiunta ai profili di conoscenza poco sopra indicati, si integrano i criteri con quanto segue:

- (i) ai sensi del Regolamento (UE) 2022/2554 del 14 dicembre 2022 relativo alla *“Resilienza operativa digitale per il settore finanziario”*, art. 5, paragrafo 4, tutti i componenti del Consiglio di Amministrazione della Banca mantengono attivamente aggiornate conoscenze e competenze adeguate per comprendere e valutare i rischi informatici e il loro impatto sulle operazioni della Banca, anche seguendo una formazione specifica su base regolare, commisurata ai rischi informatici gestiti;
- (ii) in conformità agli Orientamenti EBA/ESMA (EBA/GL/2021/06 - ESMA35-36-2319) del 2 luglio 2021 sulla *“Valutazione dell’idoneità dei membri dell’organo di gestione e del personale che riveste ruoli chiave”*, l’Esponente individuato come responsabile dell’attuazione delle disposizioni legislative, regolamentari e amministrative necessarie per conformarsi alla Direttiva (UE) 2024/1640 del 31 maggio 2024 relativa ai *“Meccanismi che gli Stati membri devono istituire per prevenire l’uso del sistema finanziario ai fini di riciclaggio o finanziamento del terrorismo”* (“Esponente Designato”) possiede buone conoscenze, competenze ed esperienze in materia di individuazione e valutazione del rischio di riciclaggio e di finanziamento del terrorismo e di politiche, controlli e procedure riguardanti il contrasto al riciclaggio e al finanziamento del terrorismo.

5.3 REQUISITI AGGIUNTIVI PER GLI ESPONENTI

1. Con riguardo alla circostanza che ciascun Componente il Consiglio di Amministrazione deve avere conoscenze ed esperienza in almeno una delle materie o dei settori coincidenti (i) le organizzazioni del Terzo Settore; (ii) l’Economia Sociale e Solidale; (iii) la Cooperazione Sociale e Internazionale; (iv) la Finanza eticamente orientata; (v) l’Ambiente e le energie rinnovabili, l’Organo Competente deve altresì valorizzare la circostanza che i candidati e le candidate alla carica di componente del Consiglio di Amministrazione dovranno aver dato il loro contributo nelle materia o negli ambiti indicati al presente comma 1, punti (i)-(v), per almeno tre anni svolgendo almeno uno dei seguenti ruoli:

- amministratore/amministratrice di società
- operatore/operatrice e/o volontario/a
- studioso/studiosa e/o ricercatore/ricercatrice
- formatore/formatrice.

In particolare, gli ambiti e le materie di cui al presente comma 1 punti (i)-(v), sono precisati nei termini che seguono:

- (a) **organizzazioni del Terzo Settore** - in generale conoscenze del mercato, delle caratteristiche finanziarie del settore, della normativa di riferimento;
- (b) **economia sociale e solidale** - in generale conoscenze del mercato e della normativa di riferimento, caratteristiche delle realtà che operano con particolare attenzione all’inclusione delle fasce più svantaggiate della popolazione;
- (c) **cooperazione sociale e internazionale** - in generale conoscenza degli ambiti di riferimento, dei principali operatori e dei Paesi del Sud del Mondo;
- (d) **finanza eticamente orientata**- in generale conoscenza dei principali network e delle reti di almeno uno dei seguenti settori: finanza etica, finanza mutualistica e solidale, microfinanza;
- (e) **ambiente**- in generale conoscenze del mercato e della normativa di riferimento, delle caratteristiche finanziarie del settore, delle attività di investimento con particolare attenzione alle attività economiche che caratterizzano la transizione ecologica.

5.4 DISPONIBILITÀ DI TEMPO

1. I componenti del Consiglio di Amministrazione sono tenuti a dedicare un tempo adeguato allo svolgimento dell'incarico. La disponibilità di tempo e di risorse da dedicare allo svolgimento dell'incarico, in ragione della natura e qualità dello stesso, è un requisito fondamentale che tutti i componenti del Consiglio di Amministrazione devono assicurare, e varia anche in relazione alle attività derivanti dalla partecipazione ad eventuali Comitati interni ed ai relativi lavori. La complessità che caratterizza il lavoro della Banca rende indispensabile che tutte le persone consigliere garantiscano un'adeguata disponibilità di tempo allo svolgimento dell'incarico per la preparazione e per presenziare alle adunanze consiliari, oltre ad eventuali impegni diversi dall'incarico presso il Consiglio di Amministrazione legati al ruolo. Nel caso dei Consiglieri residenti in Spagna, va considerato un tempo di trasferta. Per la persona candidata Presidente va aggiunto un supplemento di tempo per il coordinamento delle attività consiliari e per l'allineamento con la Direzione.

2. Ai fini della valutazione concernente la disponibilità di tempo il Consiglio di Amministrazione considera:

- (i) le prassi e l'organizzazione della Banca;
- (ii) la circostanza che i Comitati Endoconsiliari operano anche nell'interesse delle società e delle Fondazioni rientranti nel perimetro del Gruppo Banca Etica;
- (iii) la circostanza che i componenti del Consiglio di Amministrazione possono partecipare, nel rispetto delle disposizioni di cui allo Statuto e più in generale di legge applicabili, alle riunioni del Consiglio di Amministrazione ed ai relativi Comitati Endoconsiliari con sistemi di comunicazione a distanza.

3. Il tempo stimato, per ciascun ruolo, è il seguente:

- (a) Presidente del Consiglio di Amministrazione: 160 giorni
- (b) Componente Consiglio di Amministrazione Esecutivo: 58 giorni
- (c) Componente Consiglio di Amministrazione non Esecutivo / Indipendente: 32 giorni
- (d) Amministratore componente di Comitati Endoconsiliari ad eccezione del Comitato Rischi Endoconsiliare: 6 giorni
- (e) Presidente di Comitato Endoconsiliare ad eccezione del Comitato Rischi Endoconsiliare: +30% della lett. (d)
- (f) Amministratore componente di Comitato Rischi: 12 giorni
- (g) Presidente di Comitato Rischi: +30% della lett. (f)

Circa l'Esponente Designato alle materie rischio riciclaggio si richiede un tempo dedicato specifico ed ulteriore la cui quantificazione verrà determinata al prossimo rinnovo essendo oggetto nuovo assetto.

5.5. INDIPENDENZA DI GIUDIZIO E INDIPENDENZA FORMALE

1. In conformità alla Direttiva CRD e all'art. 26 TUB, il DM 169/2020 richiede che (i) siano dotati di indipendenza di giudizio (cfr., ivi, art. 15), nella prassi nota anche come "*independence of mind*" o "indipendenza di spirito", e che (ii) alcuni componenti non esecutivi del Consiglio di Amministrazione soddisfino determinati requisiti di indipendenza c.d. formale, sicché possano essere definiti "indipendenti" (cfr., ivi, art. 13). Nella prospettiva di adempiere alle previsioni di cui al DM 169/2020, la Policy:

- (a) puntualizza le condizioni e le situazioni la cui sussistenza o insussistenza, a seconda delle specifiche condizioni/situazioni, integra il requisito di indipendenza di giudizio
- (b) indica, per i componenti non esecutivi del Consiglio di Amministrazione, le circostanze, le situazioni e le condizioni nella sussistenza ovvero, a seconda dei casi, insussistenza del quali è integrato il requisito dell'indipendenza c.d. formale
- (c) indica, per i Sindaci Effettivi e Supplenti, le situazioni e le condizioni nella sussistenza ovvero, a seconda dei casi, insussistenza del quali è integrato il requisito dell'indipendenza c.d. formale

2. Il presente Documento sulla Composizione Quali-Quantitativa, ai sensi del DM 169/2020, declina, in particolare, le condizioni/situazioni previste dall'art. 13, comma 1, lett. h), ossia quelle condizioni/situazioni che coincidono con «*l'intratt[enere], direttamente, indirettamente, o [avere] intrattenuto nei due anni precedenti all'assunzione dell'incarico, rapporti di lavoro autonomo o subordinato ovvero altri rapporti di natura finanziaria, patrimoniale o professionale, anche non continuativi, con la banca o i relativi esponenti con incarichi esecutivi o il suo presidente, con le società controllate dalla banca o i relativi esponenti con incarichi esecutivi o i loro presidenti, o con un partecipante nella banca o i relativi esponenti con incarichi esecutivi o il suo presidente, tali da comprometterne l'indipendenza*». Il presente Documento soddisfa la declinazione dei parametri indicati dall'art. 13, comma 1, lett. h) prevedendo, in conformità agli Orientamenti Esponenti Aziendali Banche LSI, soglie di «*materialità*», al di sotto delle quali è ragionevole escludere che i rapporti siano tali da condizionare le valutazioni degli Esponenti, e di «*tolleranza*», oltre le quali è invece ragionevole ritenere che i rapporti sono problematici.

3. **Rapporti di natura finanziaria** – Costituisce profilo problematico nella valutazione da parte del Consiglio di Amministrazione avente a oggetto l'integrazione del requisito dell'indipendenza di giudizio la circostanza che la Banca, verso il candidato alla carica ovvero già nominato e in carica, abbia, da oltre 120 (centoventi) giorni, esposizioni, vale a dire pretese creditizie, di qualunque importo, dirette e indirette, non *performing*, ossia classificate, in conformità alla disciplina di vigilanza prudenziale, come *Past Due*, *Unlikely to Pay* o *Sofferenza*. (Per BE: tale presupposto non vale solo ex ante, ma anche nel corso della durata della carica)

Fermo restando che l'espressione «esposizione» (ovvero «esposizioni») si riferisce a un credito di cui la Banca è titolare in forza di un titolo riconducibile alla svolgimento della propria attività ai sensi dello Statuto, il termine «*esposizioni dirette*» è riferito alle esposizioni riconducibili, individualmente o anche in regime di cointestazione, direttamente all'Esponente ovvero a un soggetto a quest'ultimo connesso e coincidente con il coniuge, il soggetto legato in unione civile, il convivente *more uxorio*, il parente o l'affine entro il 4° (quarto) grado del componente il Consiglio di Amministrazione. Si considerano, invece, «*esposizioni indirette*» le esposizioni perfezionate con:

- (a) società o imprese (anche costituite in forma non societaria) controllate, dall'Esponente o da suoi parenti o affini entro il 4° (quarto) grado;
- (b) società partecipate dall'Esponente per almeno il 10% (dieci per cento) del capitale (indipendentemente dai diritti di voto che tale partecipazione assegna all'Esponente);
- (c) società nelle quali l'Esponente ricopre un incarico organizzativo ovvero un incarico nell'organo amministrativo di gestione o nell'organo di controllo interno (p. es.: componente del consiglio di amministrazione o del collegio sindacale; direttore finanziario ovvero *Chief Executive Officer*–CEO).

Con riguardo alle «*esposizioni dirette*», fatta salva la valutazione caso per caso da parte dell'Organo Competente che tiene in considerazione la situazione complessiva dell'Esponente e il principio di proporzionalità, valgono le seguenti soglie di materialità e tolleranza:

- (a) soglia di materialità: Euro 200.000 (duecentomila);
- (b) soglia di tolleranza delle esposizioni diverse dai mutui ipotecari: Euro 500.000 (cinquecentomila);
- (c) soglia di tolleranza dei mutui ipotecari: Euro 1.000.000 (un milione).

Con riguardo alle «*esposizioni indirette*» fatta salva la valutazione caso per caso da parte dell'organo competente che tiene in considerazione la situazione complessiva dell'Esponente e il principio di proporzionalità, valgono le seguenti soglie di materialità e tolleranza:

- (i) soglia di materialità: Euro 1.000.000 (un milione);
- (ii) soglia di tolleranza delle esposizioni superiori a Euro 1.000.000 (un milione), fermo restando che sono considerate di norma non problematiche se inferiori al 30% (trenta per cento) dell'accordato/utilizzato a sistema dell'impresa/gruppo; in caso contrario, l'Esponente interessato è tenuto a presentare un piano di differenziazione dei finanziamenti concessi alle sue imprese, da realizzarsi nell'arco di un semestre, con l'obiettivo di ridurre l'esposizione (in termini sia di utilizzato che di accordato) presso la Banca entro la predetta soglia del 30% (trenta per cento).

Rapporti di natura patrimoniale – L'Organo Competente considera come rilevante la seguente soglia di materialità: considerati di norma non problematici gli investimenti di valore inferiore o pari al 20% (venti per cento) del patrimonio dell'Esponente o dell'impresa/del gruppo a lui/lei riferibile

Rapporti commerciali, professionali o di lavoro – L'Organo Competente considera come rilevante la seguente soglia di materialità: considerati di norma non problematici i rapporti che generano meno del 20% (venti per cento) del reddito annuo dell'Esponente o dell'impresa/del gruppo a lui/lei riferibile.

4. In conformità alla Circolare 285/2013 almeno $\frac{1}{4}$ (un quarto) dei componenti il Consiglio di Amministrazione deve essere indipendente. In questo senso, almeno 3 (tre) componenti del Consiglio di Amministrazione dovranno soddisfare il requisito della indipendenza formale.

5.6. LIMITE AL CUMULO DEGLI INCARICHI PER GLI ESPONENTI

1. Fermo restando il principio di proporzionalità quanto alla valutazione, da effettuarsi caso per caso, del cumulo degli incarichi, e l'art. 2390 del codice civile unitamente alle previsioni in materia di "*divieto di interlocking*", il presente Documento precisa le soglie di attenzione concernenti il numero indicativo degli incarichi che un Esponente, oltre all'incarico ricoperto nella Banca, può ricoprire, soglie di attenzione che dovranno comunque essere valutate in ragione:

- (i) della funzione svolta dall'Esponente nella Banca;
- (ii) valorizzando le diverse tipologie di incarico e di ruolo (Presidente del Consiglio di Amministrazione, componente esecutivo ovvero non esecutivo del Consiglio di Amministrazione, o Sindaco Effettivo);
- (iii) considerando la complessità di ciascun tipo di incarico ricoperto in altre società, in rapporto alla tipologia e alle dimensioni della società (società bancaria, finanziaria o assicurativa, società quotata, società commerciale di rilevanti dimensioni), e comunque

(iv) tenendo conto quanto previsto dal Regolamento Partecipazioni Societarie ove prevede che ciascun consigliere, dirigente, dipendente o comunque incaricato della Banca può ricoprire cariche sociali in società partecipate per un numero complessivo non superiore a tre, fermo restando che in tale limite va computato anche l'incarico di Consigliere di Amministrazione della Banca.

2. Soglie di attenzione applicabili ai componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale circa le cariche che possono ricoprire contemporaneamente, oltre a quella ricoperta in Banca Etica:

(a) Presidente del Consiglio di Amministrazione

- non più di 7 (sette) incarichi complessivi

(b) Componenti esecutivi del Consiglio di Amministrazione

- non più di 10 (dieci) incarichi complessivi

(c) Componenti non esecutivi del Consiglio di Amministrazione

- non più di 12 (dodici) incarichi complessivi

(d) Componenti effettivi del Collegio Sindacale

- non più di 20 (venti) incarichi complessivi

3. Ai fini di quanto previsto ai commi 1 e 2 che precedono e in particolare ai fini del computo del cumulo delle cariche, (i) le cariche in società di un medesimo gruppo (sia esso bancario sia esso societario) ovvero (ii) le cariche in società e imprese in cui la Banca detiene una partecipazione qualificata vengono computate come una sola, unica carica. Al tempo stesso, non rilevano ai fini del cumulo, gli incarichi in enti/soggetti/organizzazioni che non svolgono in via principale attività di natura commerciale (a mero titolo esemplificativo: associazioni sportive o culturali senza scopo di lucro; enti di beneficenza; i sindacati e le associazioni professionali).

Ai fini dei commi 1 e 2 che precedono, inoltre, non si considerano come «incarichi» quelli ricoperti:

(a) presso società o enti il cui unico scopo consiste nella gestione degli interessi privati dell'esponente o del coniuge non legalmente separato, persona legata in unione civile o convivenza di fatto, parente o affine entro il quarto grado e che non richiedono nessun tipo di gestione quotidiana da parte dell'esponente;

(b) in qualità di professionista presso società tra professionisti;

(c) quale sindaco supplente;

(d) quale liquidatore nel procedimento di cui al Libro V, Titolo V, Capo VIII, del codice civile ovvero incarichi assunti a seguito di nomina disposta dall'autorità giudiziaria o amministrativa nei procedimenti previsti dall'art. 2409, comma 4 del codice civile, e nelle procedure previste dal D. lgs. 12 gennaio 2019, n. 14 recante la disciplina del Codice dell'insolvenza e della crisi d'impresa.

5.7 REQUISITI SPECIFICI PER I COMPONENTI IL COLLEGIO SINDACALE

1. Con riguardo all'integrazione da parte dei componenti del Collegio Sindacale del requisito della disponibilità di tempo è necessario che questi ultimi dedichino all'incarico il tempo necessario a assicurare la loro presenza, oltre che alle sedute del Collegio Sindacale, alle adunanze dell'Assemblea,

del Consiglio di Amministrazione, del Comitato Esecutivo, e la disponibilità a trasferire. Il Presidente del Collegio Sindacale deve assicurare la presenza alle adunanze del Comitato Rischi.

6. PIANI DI SUCCESSIONE: IL PROFILO DEL CANDIDATO AL RUOLO DI PRESIDENTE DELLA BANCA

6.1. PREMESSA

1. Il Consiglio di Amministrazione definisce periodicamente il profilo ideale del candidato o della candidata alla carica di Presidente del Consiglio di Amministrazione al fine di comunicare le caratteristiche che quest'ultimo o quest'ultima dovrebbe rivestire. Il Consiglio di Amministrazione elabora il corrispondente profilo e lo consegna alla base sociale per la definizione dei candidati che possono aspirare a quel ruolo.

6.2 CARATTERISTICHE DEL CANDIDATO/DELLA CANDIDATA AL RUOLO DI PRESIDENTE DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

1. Per la persona Presidente il Consiglio di Amministrazione, sono stati identificati i seguenti specifici requisiti ulteriori:

(a) Concetto di onorabilità per Banca Etica

- Non avere prestato, da almeno 5 anni la propria opera, direttamente o indirettamente, in attività contrarie ai valori fondanti e alla mission di Banca Etica (vedi legenda), e più in generale in attività economiche, e non, che ostacolano lo sviluppo umano e contribuiscono a violare i diritti fondamentali della persona;
- Referenze positive da enti e soggetti rilevanti per il Gruppo Banca Etica e dai Portatori di Valore.

(b) Professionalità per Banca Etica

Esperienza almeno triennale con un ruolo di responsabilità, in uno degli organismi - attivi nei settori dell'Economia Sociale e Solidale, Cooperazione Sociale e/o Internazionale, Finanza Etica, Ambiente ed Energia da Rinnovabili - caratterizzati da una complessità paragonabile a quella della Banca, in termini di:

- dimensione finanziaria: (i) erogazione del credito o gestioni finanziarie (almeno 1/20 dei volumi della Banca); (ii) con un bilancio di almeno 500 mila euro;
- dimensione organizzativa ed operativa: a tal fine si potrà verificare l'estensione dell'attività in ambiti nazionali e / o europei, che coinvolge numeri significativi (almeno 1000 in termini soci, operatori, utenti, clienti, *stakeholders*).

(c) Requisiti di competenza per Banca Etica - "peculiarità della Banca"

- Requisiti di conoscenza e/o di esperienza, in qualità di socio, operatore, ricercatore, amministratore, formatore, studioso, almeno triennale in almeno uno dei seguenti ambiti: (i) Economia Sociale e Solidale; (ii) Cooperazione Sociale e Internazionale; (iii) Finanza Eticamente orientata; (iv) Ambiente e Energie Rinnovabili.

(d) Capacità

- di visione del sistema Gruppo Banca Etica;

- di gestione della complessità di una realtà *multi-stakeholders* che opera in contesti sovranazionali (europei ed internazionali) con una mission che si propone di generare un valore che tiene assieme la dimensione economica, con quella sociale ed ambientale;
- di ascolto, di valorizzazione dei vari punti di vista, di mediazione, di stimolo e di sintesi in funzione del rafforzamento di uno stile di *leadership* fondato sulla cooperazione e la collegialità;
- relazionali ed istituzionali finalizzate ad attività di *lobbying, campaign, advocacy* sui temi della finanza etica;

(e) **Conoscenze e competenze**

- Finanza Etica: esperienza diretta in almeno uno degli ambiti che caratterizzano la finanza etica;
- Settore Cooperazione: partecipazione in organizzazioni caratterizzate da tensione mutualistica;
- Relazione tra Finanza Etica e Società Civile, ossia conoscenza delle dinamiche socio-culturali e delle proposte economiche che caratterizzano i movimenti e le organizzazioni di riferimento del Gruppo Banca Etica;
- Analisi e lettura socio-economica dei contesti territoriali finalizzata alla comprensione della domanda di Finanza Etica;
- Innovazione Digitale e Tecnologica: conoscenza e visione critica delle opportunità offerte da queste innovazioni con attenzione ai rischi per i presupposti di Finanza Etica;
- Interdipendenza ed equilibrio nei processi decisionali tra l'attività economica e quella socio-culturale come specificato nella *Mission* di Banca Etica;

(f) **Disponibilità di tempo**

- Disponibilità di tempo da dedicare alle relazioni con i Portatori di Valore sui territori.

7. IL COLLEGIO DEI PROBIVIRI

7.1. PREMESSA

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

7.2. REQUISITI RELATIVI AL COLLEGIO DEI PROBIVIRI

1. Le cinque persone candidate alla lista del Collegio dei probiviri (3 effettivi, 2 supplenti) dovranno rispettare i requisiti di onorabilità e correttezza, al pari degli altri candidati agli organi sociali. Per rispettare i requisiti di onorabilità, per analogia con gli amministratori, il candidato non dovrà trovarsi in una delle condizioni di ineleggibilità (cause impeditive) o decadenza previste dall'art. 2382 del Codice Civile. I candidati dovranno produrre una dichiarazione in cui si attesti l'inesistenza di cause di ineleggibilità o di incompatibilità come richiesto alle persone consigliere.

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

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

8. IL COMITATO ETICO

8.1. PREMESSA

1. Il Titolo IV, art. 48, dello Statuto regola la natura e il funzionamento del Comitato Etico. Esso è composto da un minimo di cinque ad un massimo di sette persone, scelte tra donne e uomini di riconosciuto profilo etico e morale, che durano in carica per tre anni e sono rieleggibili per un massimo di tre mandati consecutivi. Al Comitato spetta, quale organismo di garanzia e di rappresentanza etica, una funzione consultiva e propositiva, affinché la Banca si sviluppi nell'ambito dei criteri di eticità, così come individuati nello Statuto. Del suo operato informa l'Assemblea dei Soci almeno una volta l'anno in occasione dell'approvazione del Bilancio, garantendo altresì ai Soci stessi un'informazione periodica sulla sua attività, tramite le modalità e i canali che il Comitato stesso riterrà più opportuni. La sua elezione e il processo di individuazione delle persone candidate sono regolati dall'art. 24 del Regolamento assembleare e dagli artt. 3, 4 e 5 del Regolamento del Comitato Etico.

2. Il Comitato Etico è:

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

8.2. REQUISITI RELATIVI AL COMITATO ETICO

1. Le persone candidate devono essere scelte tra donne e uomini di riconosciuto profilo etico e morale. Tutte le persone candidate dovranno adempiere alle loro funzioni con diligenza e fedeltà ai valori ed ai principi propri di Banca Etica, con particolare riferimento allo Statuto ed al suo articolo 5. I candidati dovranno avere le seguenti caratteristiche:

- onorabilità
- correttezza
- indipendenza di giudizio
- disponibilità di tempo e a svolgere il servizio in forma gratuita (con rimborso delle spese)

- capacità di elaborare giudizi etici su questioni eticamente problematiche che riguardino la Banca, applicando gli strumenti della razionalità etica (linguaggio, metodologia, principi, criteri...) utilizzata nel campo dell'etica applicata.

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

2. Nell'equilibrio complessivo del Comitato Etico è opportuno, non obbligatorio, tenere in considerazione la natura sovranazionale della Banca e, quindi, la presenza di persone sia dall'Italia, sia dalla Spagna e, se disponibili anche da altri Paesi. È invece obbligatorio che almeno 1/3 delle persone componenti appartenga al genere meno rappresentato. Le persone candidate a far parte del Comitato Etico devono godere di buona reputazione, onestà, integrità e indipendenza di giudizio. Devono inoltre agire nella consapevolezza dei doveri e dei diritti inerenti all'incarico, nell'interesse della sana e prudente gestione della Banca. Le persone candidate devono tenere conto:

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

8.3. DISPONIBILITÀ DI TEMPO E GRATUITÀ DEL SERVIZIO

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

- (i) il Comitato Etico si riunisce circa 6 volte all'anno; la riunione dura non meno di 5 ore
- (ii) la persona Presidente del Comitato Etico è invitata a partecipare alle riunioni infrasettimanali del Cda (17 all'anno)
- (iii) è richiesta la presenza all'Assemblea Annuale e ad altri incontri istituzionali della Banca (incontro di rete e, alle volte, tavolo dei portatori di valore)
- (iv) il programma di formazione è di circa 20 ore nel triennio
- (v) per le riunioni è disponibile, al bisogno, il servizio di videoconferenza.

8.4. INCOMPATIBILITÀ

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

- componente del Consiglio d'Amministrazione, del Collegio Sindacale e del Collegio Probiviri della Società;
- Ministro, Sottosegretario di Stato o Parlamentare nazionale o europeo;

- Presidente, Assessore e Consigliere Regionale o delle Province a Statuto Speciale;
 - Presidente o Assessore Provinciale;
 - Sindaco o Assessore di un Comune capoluogo di Provincia;
 - Presidente o Responsabile politico o legale a livello nazionale di organizzazioni di rappresentanza dei/le potenziali fruitori/trci dell'attività di Banca Etica.
2. Non possono essere inoltre nominati componenti del Comitato Etico tutti coloro che abbiano rapporti di lavoro anche autonomo, collaborazioni e consulenze, con il Gruppo Banca Popolare Etica.

8.5. INELEGGIBILITÀ

1. Non possono essere elette persone che abbiano subito condanne o abbiano procedimenti penali pendenti a proprio carico, che amministrino imprese od organizzazioni che, anche in modo indiretto, ostacolano lo sviluppo umano o contribuiscono a violare i diritti fondamentali della persona, e che sono contrarie al Codice Etico della Società.
2. L'Assemblea può derogare alle disposizioni contenute nel precedente comma per ciò che attiene ai procedimenti penali o condanne relative a comportamenti indotti da una libertà di coscienza coerente con la missione e i valori della Banca o a reati colposi.

QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO

- Direttiva 2013/36/UE “Sull’accesso all’attività degli enti creditizi e sulla vigilanza prudenziale sugli enti creditizi e sulle imprese di investimento” del 26 giugno 2013 (“**Direttiva CRD**”);
- Regolamento (UE) 2022/2554 del 14 dicembre 2022 relativo alla “Resilienza operativa digitale per il settore finanziario” (“**Regolamento DORA**”);
- Direttiva (UE) 2024/1640 del 31 maggio 2024 relativa ai “Meccanismi che gli Stati membri devono istituire per prevenire l’uso del sistema finanziario ai fini di riciclaggio o finanziamento del terrorismo” (“**Direttiva AML**”);
- D. Lgs. 1° settembre 1993, n. 385 (“**TUB**”);
- D.L. 6 dicembre 2011, n. 201 convertito con modificazioni in L. 22 dicembre 2011, n. 214 (c.d. “*divieto di interlocking*”);
- Decreto del Ministro dell’Economia e delle Finanze 23 novembre 2020, n. 169 recante il “Regolamento in materia di requisiti e criteri di idoneità allo svolgimento dell’incarico degli esponenti aziendali delle banche, degli intermediari finanziari dei confidi degli istituti di moneta elettronica, degli istituti di pagamento e dei sistemi di garanzia dei depositanti” (“**DM 169/2020**”);
- Circolare Banca d’Italia 17 dicembre 2013, n. 285 (“**Circolare 285/2013**”);
- Provvedimento della Banca d’Italia adottato il 4 maggio 2021 e recante “Disposizioni di vigilanza in materia di procedura di valutazione dell’idoneità degli esponenti di banche, intermediari finanziari, istituti di moneta elettronica, istituti di pagamento e sistemi di garanzia dei depositanti” (“**Provvedimento Banca d’Italia**”);
- EBA, Progetto di orientamenti sulla governance interna (EBA/GL/05);
- Documento congiunto EBA-ESMA, recante gli “Orientamenti sulla valutazione dell’idoneità dei membri dell’organo di gestione e del personale che riveste ruoli chiave, adottato il 2 luglio 2021 (EBA/GL/2021-06 ESMA 35-36-2319);
- Orientamenti della Banca d’Italia adottati in data 13 novembre 2023 in materia di “Valutazione dei requisiti e criteri di idoneità allo svolgimento dell’incarico degli esponenti aziendali delle banche LSI, degli intermediari finanziari, dei confidi, degli istituti di moneta elettronica, degli istituti di pagamento, delle società fiduciarie e dei sistemi di garanzia dei depositanti”(“**Orientamenti Esponenti Aziendali Banche LSI**”);

- Documento congiunto Banca d'Italia, Consob e IVASS, pubblicato in data 16 febbraio 2024, denominato *"Secondo aggiornamento dei Criteri per l'applicazione dell'art. 36 del D.L. "Salva Italia" (c.d. "divieto di interlocking")*

DISCIPLINA INTERNA

- Statuto Banca Etica ("**Statuto**");
- Regolamento del Consiglio di Amministrazione e dei flussi informativi verso gli Organi Sociali;
- Regolamento di Gruppo del Processo di Autovalutazione del Consiglio di Amministrazione ("**Regolamento per l'Autovalutazione**");
- Regolamento partecipazioni societarie di Banca Etica ("**Regolamento Partecipazioni Societarie**");
- Codice Etico