

DOCUMENTO CUALITATIVO-CUANTITATIVO IDEAL DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN Y LA JUNTA DE REVISIÓN, EL COMITÉ DE ARBITRAJE Y EL COMITÉ ÉTICO DE BANCA ETICA

1. PREÁMBULO

Con este documento el Consejo de Administración de Banca Etica da a conocer a los socios y socias la composición cualitativa-cuantitativa ideal de cara a las próximas elecciones del Consejo de Administración y de los órganos electivos.

Dicho documento se ha escrito teniendo en cuenta los principios normativos aplicables¹, que experimentan una gran evolución sobre este tema, las características de Banca Etica y el papel que desempeñan los distintos órganos sociales electivos en el seno del Grupo Banca Etica, los valores básicos de referencia, los contextos económico, social y ambiental, las líneas principales que están guiando la redacción del nuevo Plan Estratégico para el período 2025-2028 y por último la política de evaluación de la idoneidad para desempeñar el cargo de los/las representantes corporativos/as de Banca Etica.

En este Documento se indican los requisitos y criterios básicos que exigen la normativa y el Estatuto a los miembros del Consejo de Administración, la Junta de Revisión, el Comité de Arbitraje y el Comité Ético. Se proporcionan criterios y parámetros que especifican los requisitos y criterios de idoneidad que caracterizan la normativa del sector, en especial el DM 169/2020 y la Circular 285/2013.

Además, este Documento indica los criterios para la elección y, cuando es necesario, la formación de las listas con relación a cada uno de los órganos sociales electivos.

2. SISTEMA ELECTIVO ADOPTADO POR EL BANCO

2.1. INTRODUCCIÓN

1. El banco:
 - (i) tiene forma de sociedad anónima cooperativa;
 - (ii) trabaja en Italia y España;
 - (iii) adopta el sistema tradicional de administración y control: con un Consejo de Administración y una Junta de Revisión
 - (iv) está sujeto a supervisión prudencial directa del Banco de Italia;
 - (v) está al frente del grupo bancario del mismo nombre y, como Sociedad matriz, desempeña en las sociedades del Grupo actividades de dirección y coordinación;
 - (vi) también controla directamente la Fondazione Finanza Etica (Italia) y la Fundación Finanzas Éticas (España).

¹ La normativa que regula este tema se resume al final con hipervínculos.

2. El banco, único en el panorama italiano y español, posee, de forma voluntaria, una estructura organizativa de las personas socias, prevista por el Estatuto (art. 26-bis), cuya especificidad reside en los Portadores de Valor que son:

- 5 Coordinaciones de Área de los Grupos de Iniciativa Territorial;
- 1 Coordinación de las Organizaciones socias de referencia;
- 1 Coordinación de las personas socias trabajadoras.

2.2. FUNCIONAMIENTO DEL SISTEMA ELECTIVO

1. Los órganos sociales electivos son:

- (i) el Consejo de Administración,
- (ii) la Junta de Revisión,
- (iii) el Comité de Arbitraje y
- (iv) el Comité Ético.

2. Son elegidos por la Asamblea de personas socias y tienen un mandato de tres años. La elección del Comité Ético se produce el año siguiente respecto a los otros tres órganos sociales.

2.2.1 Consejo de Administración

1. El Consejo de Administración se elige combinando la votación por lista y la votación basada en una lista de candidatos/as individuales. La "lista" incluye al candidato o candidata para el cargo de Presidente/a del Consejo de Administración.

1. El Consejo de Administración - compuesto por 11 (once) miembros - se elige mediante una combinación de votación por "Lista" y votación por lista de candidatos individuales. El número de personas que integrarán el Consejo de Administración será de 8 (ocho) en total de las "Listas", incluido el candidato al cargo de Presidente del Consejo de Administración.

2. Si existen listas múltiples, la segunda lista más votada que haya alcanzado al menos $\frac{1}{3}$ (un tercio) de los votos expresados por la Asamblea expresa 2 (dos) miembros del Consejo de Administración. El miembro restante será elegido entre aquellos que hayan obtenido el mayor número de preferencias de la lista de candidatos individuales. En caso de que exista una sola Lista, los 3 (tres) miembros restantes serán elegidos entre las personas que hayan obtenido el mayor número de preferencias de la lista de candidatos individuales.

Al menos $\frac{1}{3}$ (un tercio) de los miembros del Consejo de Administración deberán pertenecer al género menos representado, redondeado al número entero más cercano (al menos 4 de 11).

2.2.2 Junta de Revisión/Comité de Arbitraje

1. La Junta de Revisión y el Comité de Arbitraje son elegidos por votación por lista. Ambos están formados por 3 (tres) miembros. La lista más votada es elegida. Al menos $\frac{1}{3}$ (un tercio) de los miembros tiene que pertenecer al género menos representado (al menos 1 de 3).

Esta regla también se aplica a los auditores o auditoras suplentes.

2.2.3 Comité Ético

1. El Comité Ético tiene 7 (siete) miembros. Se elige basándose en una lista de candidatos/as individuales. Se eligen los candidatos/las candidatas más votados/as. Al menos $\frac{1}{3}$ (un tercio) tiene que pertenecer al género menos representado (al menos 3 de 7).

3. CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN: ROLES Y COMITÉS INTERNOS DEL CONSEJO

3.1 LOS ROLES DENTRO DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN

1. Los roles dentro del Consejo de Administración son:

- Presidente/a;
- Miembros ejecutivos del Consejo de Administración;
- Miembros no ejecutivos del Consejo de Administración;
- Miembros independientes del Consejo de Administración.

3.1.1 Presidente/a

1. El/la Presidente/a del Consejo de Administración es elegido/a por la Asamblea de personas socias, cabeza de lista de la lista más votada. Ejerce un modelo de liderazgo orientado a la colegialidad y fomenta el gobierno cooperativo. Favorece la dialéctica interna para solucionar los problemas respetando las exigencias de eficacia y eficiencia corporativa, garantiza el equilibrio de los poderes, organiza las tareas del Consejo de Administración y facilita la difusión de la información. De conformidad con la Circular 285/2013, el/la Presidente/a del Consejo de Administración no desempeña un papel ejecutivo ni funciones de gestión. Posee competencias gerenciales.

2. El/la Presidente/a convoca al Consejo de Administración, establece el orden del día, coordina el trabajo y se ocupa de que se facilite información adecuada sobre los temas incluidos en el orden del día a todos los/las consejeros/as (con arreglo al art. 2381 del Código Civil italiano).

3.1.2 Vicepresidente/a

1. El/la Presidente/a puede contar con el apoyo de una o dos personas Vicepresidente.

3.1.3 Miembros ejecutivos del Consejo de Administración

1. De forma alternativa es miembro ejecutivo
- cada miembro del Comité Ejecutivo del banco o bien

- la persona que desempeña papeles ejecutivos, de gestión de la empresa, incluso de mero hecho, en el banco u otras sociedades del Grupo Banca Etica.

3.1.4 Miembros no ejecutivos del Consejo de Administración

1. Según el art. 31 del Estatuto al menos un tercio de los/las consejeros/as debe ser no ejecutivo. A los/las consejeros/as no ejecutivos/as no se les pueden atribuir poderes ni tareas especiales y no pueden estar involucrados/as, ni siquiera de hecho, en la gestión ejecutiva de la Sociedad. Los miembros del Consejo de Administración no ejecutivos son copartícipes de las decisiones adoptadas por todo el Consejo, deben cumplir una función de contrapeso frente a los miembros ejecutivos y de la dirección del banco y favorecen la dialéctica interna del Consejo de Administración.

3.1.5 Miembros independientes del Consejo de Administración

1. De conformidad con el marco sectorial y el art. 31 del Estatuto, al menos un cuarto de los/las consejeros/as debe cumplir los requisitos de independencia. En el ámbito del Consejo de Administración y de los Comités Internos del Consejo, los miembros independientes del Consejo de Administración deben supervisar la gestión y contribuir a garantizar que esta se realice en el interés social y en consonancia con los objetivos de una gestión sana y prudente. Estos protegen del riesgo de conflictos de intereses para evitar posibles distorsiones en el proceso de asignación de los recursos. Los miembros independientes deben tener una profesionalidad y liderazgo que garanticen un alto nivel de dialéctica interna del Consejo de Administración para contribuir de forma significativa a configurar su opinión.

3.2 COMITÉS INTERNOS DEL CONSEJO

1. El Consejo de Administración se organiza con 5 (cinco) Comités Internos del Consejo, de los cuales 4 (cuatro) son de Grupo, excluido únicamente el Comité Ejecutivo:

- Comité Ejecutivo;
- Comité de Partes Vinculadas de Grupo;
- Comité de Riesgos de Grupo;
- Comité de Remuneraciones de Grupo;
- Comité de Nombramientos de Grupo.

3.2.1 Comité Ejecutivo

1. Formado por de un mínimo de 3 (tres) a un máximo de 5 (cinco) administradores/as ejecutivos/as. El Comité Ejecutivo es el órgano colegiado que, mediante el ejercicio de las funciones encomendadas por el Consejo de Administración, de conformidad con los art. 38 y 39 del Estatuto, tiene competencia en materia de concesión del crédito y gestión ordinaria.

3.2.2 Comité de Partes Vinculadas de Grupo

1. El Comité de Partes Vinculadas está formado por tres administradores/as no ejecutivos/as e independientes, realiza la actividad de investigación concerniente a operaciones que forman parte del

perímetro de las operaciones con entidades afiliadas y expresa opiniones justificadas y no vinculantes que apoyan los procesos de toma de decisiones de dichas operaciones. El Comité de Partes Vinculadas se pronuncia respecto (i) a la regularidad de forma y fondo, (ii) el interés del banco en realizar la operación y (iii) la conveniencia e imparcialidad sustancial de las condiciones correspondientes. El Comité de Partes Vinculadas vigila potenciales conflictos de intereses.

3.2.3 Comité de Riesgos

1. El Comité de Riesgos está formado por de un mínimo de 3 (tres) a un máximo de 5 (cinco) administradores/as no ejecutivos/as y mayoritariamente independientes, que posean, en conjunto, conocimientos, competencias y experiencia que permitan poder comprender plenamente y monitorear las estrategias y orientaciones al riesgo del banco. El Comité de Riesgos desempeña funciones consultivas, de instrucción y propositivas de apoyo a la actividad del Consejo de Administración del banco y las sociedades del Grupo relacionadas con la determinación del RAF (“Risk Appetite Framework”) y las políticas de gestión de riesgos y el sistema de controles internos.

2. Además, el Comité de Riesgos:

- (i) identifica y propone al Consejo de Administración, con la participación del Comité de Nombramientos, los Responsables de las Funciones de control corporativo.
- (ii) emite dictámenes sobre las modificaciones de la estructura organizativa de las Funciones de Control corporativo, que competen al Consejo de Administración, acerca de la idoneidad de los recursos que se les asignan;
- (iii) examina previamente los programas de actividad, la idoneidad de los presupuestos correspondientes y los informes anuales y periódicos de las Funciones de Control corporativo destinadas al Consejo de Administración del banco y las sociedades del Grupo;
- (iv) comprueba que las Funciones de Control corporativo se ajusten correctamente a las indicaciones del Consejo de Administración y le ayuda a redactar el Reglamento del Sistema de Controles Internos en materia de coordinación y colaboración de los Órganos y las Funciones de Control.
- (v) evalúa el uso correcto de los principios contables para redactar los balances de ejercicio y consolidado.

3.2.4 Comité de Remuneraciones de Grupo

1. El Comité de Remuneraciones está formado por de un mínimo de 3 (tres) a un máximo de 5 (cinco) administradores/as no ejecutivos/as y mayoritariamente independientes, que posean, en conjunto, conocimientos, capacidades y competencias adecuados sobre las políticas y prácticas de remuneración. El Comité de Remuneraciones desempeña funciones consultivas, de instrucción y propositivas de apoyo a la actividad del Consejo de Administración y las sociedades del Grupo Banca Etica en materia de:

- (i) remuneraciones, definición y aplicación de las políticas de remuneración y de los sistemas de bonificaciones e incentivos;
- (ii) remuneraciones de los órganos sociales y del personal identificado; por otro lado, el Comité de Remuneraciones
- (iii) se pronuncia sobre los resultados del proceso de identificación del personal identificado y

(iv) colabora con los otros Comités Internos del Consejo y en particular con el Comité de Riesgos y el Comité de Nombramientos.

3.2.5 Comité de Nombramientos de Grupo

1. El Comité de Nombramientos está formado por de un mínimo de tres a un máximo de cinco administradores/as no ejecutivos/as y mayoritariamente independientes, desempeña funciones consultivas, de instrucción y propositivas de apoyo a la actividad del banco, las sociedades del Grupo y las Fundaciones Italia y España en materia de: nombramiento, idoneidad, composición cualitativa-cuantitativa, autoevaluación del Consejo y definición de planes de sucesión de los órganos sociales, incluida la Dirección General. Realiza actividades de elaboración de perfiles profesionales, comprueba los requisitos de los/las representantes y apoya los procesos de identificación de los/las representantes (es decir, los miembros de los órganos sociales electivos y los miembros de la alta gerencia) en caso de renovación, tanto en el banco como en las sociedades del Grupo, en las Fundaciones Finanzas Éticas Italia y España, y en las sociedades, asociaciones y fundaciones participadas.

4. DIVERSIDAD - DIVERSIFICACIÓN EN LA COMPOSICIÓN DE LOS ÓRGANOS COLEGIADOS DEL BANCO – COMPOSICIÓN ADECUADA DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN Y DE LAS LISTAS

4.1. DIVERSIFICACIÓN EN LA COMPOSICIÓN DE LOS ÓRGANOS COLEGIADOS DEL BANCO

1. De conformidad con el DM 169/2020, el Consejo de Administración, al igual que los Comités Internos del Consejo que emanan de ellos, y la Junta de Revisión garantizan, con un procedimiento de evaluación previa adecuado, un nivel de diversificación apropiado sobre los miembros correspondientes. Este Documento, que alude a todos los criterios concernientes a la diversificación, especifica aún más los parámetros de cada órgano social electivo para garantizar:

- (a) en cuanto al criterio de procedencia geográfica, el Órgano Competente presta especial atención a que se garantice la representación española;
- (b) es necesario que las distintas competencias y conocimientos se representen de forma equilibrada en el Consejo de Administración además de en las listas de candidatos/as al cargo de miembro del Consejo de Administración para que se garantice la complementariedad de los perfiles profesionales y se favorezcan la dialéctica y el funcionamiento eficiente del órgano colegiado;
- (c) al menos 4 (cuatro) miembros del Consejo de Administración coincidan con personas del género menos representado, sin perjuicio de que es una buena praxis que los cargos de Presidente/a del Consejo de Administración, Presidente/a de la Junta de Revisión y Director/a General no los ocupen representantes del mismo género;
- (d) el Consejo de Administración debe estar dotado de competencias amplias y diversificadas de la forma oportuna para que cada uno de sus miembros pueda contribuir realmente a identificar y perseguir estrategias idóneas y a garantizar una gestión eficaz de los riesgos en todas las áreas del banco; en este

sentido cada lista de candidatos/as debe cumplir los requisitos mínimos previstos para todo el Consejo de Administración;

(e) de conformidad con el Estatuto, al menos uno de los/las Auditores/as Efectivos/as y uno de los/las Auditores/as Suplentes debe pertenecer al género menos representado.

4.2 COMPOSICIÓN ADECUADA COLECTIVA DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN Y DE LAS LISTAS

1. La lista que se presenta debe cumplir los requisitos mínimos previstos para todo el Consejo de Administración. El Consejo debe tener, en general, suficientes competencias gerenciales para organizar sus tareas de forma eficaz y ser capaz de comprender y, cuando sea necesario, cuestionar las prácticas de gestión aplicadas y las decisiones adoptadas por la dirección. La composición del Consejo debe reflejar los conocimientos y experiencia necesarios para cumplir con sus responsabilidades y, según los art. 11 y 12 del DM MEF 169/2020, debe ser capaz de: alimentar el diálogo y la dialéctica interna de los órganos; favorecer la aparición de múltiples enfoques y perspectivas en el análisis de los temas y en la adopción de decisiones; apoyar de forma eficaz los procesos corporativos de elaboración de las estrategias, gestión de las actividades y los riesgos, control de la actuación de la alta gerencia; tener en cuenta múltiples intereses que contribuyen a una gestión sana y prudente del banco.

2. Para ello se debe tener en cuenta la presencia en el Consejo de Administración de representantes:

(i) diversificados/as en cuanto a edad, género, duración de la permanencia en el cargo y, para los bancos que operan en gran medida en mercados internacionales, procedencia geográfica de los/las representantes;

(ii) cuyas competencias, consideradas en conjunto, sean idóneas para cumplir los objetivos anteriormente indicados; y

(iii) adecuados/as, en número, para garantizar la funcionalidad y no pletoricidad del órgano.

5. LA REGULACIÓN DE LOS REQUISITOS Y CRITERIOS DE IDONEIDAD DE LOS/LAS REPRESENTANTES

5.1 PREÁMBULO

1. La toma de posesión o continuación en el cargo del/de la representante está supeditada al cumplimiento de los requisitos y la integración de los criterios establecidos, de conformidad con la Directiva CRD, por el art. 26, TUB y el DM 169/2020. Al mismo tiempo contribuyen a definir los requisitos y criterios aplicables a los/las representantes y por tanto se mencionan en este documento las disposiciones incluidas en la Circular 285/2013 (véase la Parte I, Título IV, Capítulo 1, Secciones I-VI) y las disposiciones incluidas en el documento conjunto "EBA-ESMA, *Directrices sobre la evaluación de la idoneidad de los miembros del órgano de administración y los titulares de funciones clave* (EBA/GL/2021-06 ESMA 35-36-2319)".

2. De acuerdo con la regulación mencionada en el apartado 1 anterior, deben demostrar que cumplen los **requisitos** de:

(a) honorabilidad;

(b) profesionalidad;

- (c) independencia de criterio;
- (d) asimismo algunos de los miembros del Consejo de Administración y todos los miembros de la Junta de Revisión deben cumplir una serie de requisitos formales de independencia.

Además, todos los/las representantes del banco deben, aparte de los requisitos que se acaban de mencionar, cumplir los llamados requisitos adicionales identificados por los órganos competentes de conformidad con, entre otros, el Estatuto.

Aparte de los requisitos los/las representantes deben demostrar que cumplen los siguientes **criterios** de idoneidad:

- (i) integridad; y
- (ii) competencia.

Por último, la evaluación de idoneidad de los/las representantes está supeditada a su capacidad de garantizar al cargo para el que han sido elegidos/as una disponibilidad de tiempo adecuada, además de la demostración de no ocupar un número de puestos que esté en contra de la regulación aplicable al banco y en cualquier caso de los principios de gobierno corporativo adoptados por el banco.

3. La falta por parte del/de la representante de un requisito no determina automáticamente su cese, ya que se ha previsto en algunos casos una evaluación y la posterior aplicación de medidas adecuadas para eliminar dicha falta. Para todos los criterios, al igual que para los perfiles de la disponibilidad de tiempo y la simultaneidad de los cargos, se ha previsto siempre una evaluación por parte del órgano social electivo. Tras el resultado de dicha evaluación, el órgano puede decidir el cese del cargo de su miembro.

4. La normativa de sector en materia de requisitos y criterios de idoneidad exige que la entidad supervisada especifique con más detalle algunos de ellos: en aplicación del principio de proporcionalidad para garantizar la aplicación efectiva que, de acuerdo con el principio de gestión sana y prudente, deben adaptarse a las necesidades, la organización y la actividad de la entidad supervisada. Con respecto a los requisitos de independencia, incluso de criterio, los criterios de competencia y los perfiles relacionados con la disponibilidad de tiempo y la simultaneidad de los cargos, el banco especifica los otros parámetros en función de los cuales estos tienen que ser evaluados por el órgano competente.

5.2 CRITERIO DE COMPETENCIA

1. La integración del criterio de competencia por parte de los miembros del Consejo de Administración también se evalúa teniendo en cuenta los conocimientos, relacionados con los ámbitos, según lo que se indica a continuación

2. Definiciones de las áreas específicas de conocimiento y competencia identificadas:

(a) **Mercados financieros** - Conjunto de los conocimientos y competencias concernientes a las principales variables económicas y sus interrelaciones como, por ejemplo, el nivel y el índice de crecimiento del producto nacional, los tipos de interés, el paro y la inflación, además del conocimiento del mercado monetario y financiero y el conjunto de las herramientas, instituciones y mecanismos que

garantizan la creación y el manejo de los medios de pago y la transferencia de los saldos financieros, los efectos de las criptomonedas y los paraísos fiscales.

(b) **Regulación del sector bancario y financiero** – Conjunto de los conocimientos y competencias relacionados con la principal normativa del sector (por ej. regulación de los mercados financieros, finanzas sostenibles, gobierno corporativo, normativa fiscal, antiblanqueo de capitales, usura, transparencia bancaria, privacidad, etc.)

(c) **Orientaciones y planificación estratégica** – Identificación, programación y adaptación de las líneas estratégicas y la consiguiente evaluación de las acciones operativas necesarias para garantizar la sostenibilidad de la actividad del banco (por ej. definición de planes estratégicos, planes de actuación, evaluación de los procesos de presupuestación, etc.). De acuerdo con las actualizaciones de la Circ. 285/2013 del Banco de Italia es necesario ser capaz de establecer objetivos de finanzas sostenibles garantizando en especial la incorporación de los factores medioambientales, sociales y de gobernanza (ESG) en los procesos relacionados con las decisiones corporativas.

(d) **Estructuras organizativas y de gobierno corporativo** – Conjunto de los conocimientos y competencias en materia de: gobierno corporativo, legal; relaciones con portadores de valor; gestión de recursos; niveles de rendimiento planificados y conseguidos; sistemas de remuneración e incentivos y gestión de los conflictos de intereses. Hace falta capacidad para evaluar la eficacia de los mecanismos de gobierno corporativo del banco destinada a garantizar un sistemas de supervisión, dirección y control eficaz. De acuerdo con la Circ. 285/2013 del Banco de Italia, entre las competencias se incluyen las relacionadas con la comprobación de la conducta profesional del personal del banco con el monitoreo del Código Ético y de herramientas similares.

(e) **Gestión y control de riesgos** – Se refiere a la identificación, evaluación, monitoreo, control y mitigación de los principales tipos de riesgo de un banco, incluidas las responsabilidades de los/las administradores/as en dichos procesos. Hace falta familiaridad con herramientas de análisis y control de los riesgos (por ej. ICAAP, ILAAP, RAF, IAF, etc.) incluso en materia de antiblanqueo de capitales y de lucha contra el terrorismo internacional; hace falta conocer y vigilar el tema de los créditos deteriorados (*non performing exposures*, los llamados “NPE”); metodologías de pruebas de resistencia. También es importante la capacidad de gestión de los riesgos reputacionales, medioambientales y climáticos.

(f) **Sistemas de control interno y otros mecanismos de actuación** – El conjunto de los conocimientos y competencias sobre temas relacionados con la definición y estructuración del sistema de controles internos con especial referencia a las funciones corporativas de control de segundo y tercer nivel: Normativa, Antiblanqueo de Capitales, Gestión de Riesgos y Auditoría Interna.

(g) **Actividades y productos bancarios y financieros** – Conjunto de los conocimientos y competencias sobre los principales procesos por ejemplo en materia de: servicios a la clientela; sistemas de pago; crédito; servicios de inversión, asesoramiento y corretaje de valores; tesorería y gestión de la liquidez; financiación inmobiliaria.

(h) **Información contable y financiera** – Interpretación de los datos financieros de una entidad de crédito, identificación de los principales problemas además de controles y medidas adecuados basándose en esa información. El conjunto de los conocimientos y competencias en materia de balances y de información de carácter financiero.

(i) **Tecnología informática** – En general el conocimiento de los métodos y las tecnologías que se utilizan en el ámbito privado y empresarial para el almacenamiento, transmisión y procesamiento de los datos y la información, hardware, software y comunicación digital con las implicaciones a nivel de privacidad y análisis de datos.

3. Además de los perfiles de conocimiento que se acaban de indicar, se incorporan los criterios como sigue:

(i) con arreglo al Reglamento (UE) 2022/2554 de 14 de diciembre de 2022 sobre la *“Resiliencia operativa digital del sector financiero”*, art. 5, párrafo 4, todos los miembros del Consejo de Administración del banco mantienen activamente actualizados los conocimientos y competencias adecuados para comprender y evaluar los riesgos informáticos y su repercusión en las operaciones del banco incluso mediante una formación específica de forma periódica acorde con los riesgos informáticos gestionados;

(ii) de conformidad con las Directrices EBA/ESMA (EBA/GL/2021/06 - ESMA35-36-2319) de 2 de julio de 2021 sobre la *“Evaluación de la idoneidad de los miembros del órgano de administración y los titulares de funciones clave”*, el/la representante identificado/a como responsable de la aplicación de las disposiciones legislativas, normativas y administrativas necesarias para cumplir con la Directiva (UE) 2024/1640 de 31 de mayo de 2024 relativa a los *“Mecanismos que deben establecer los Estados miembros a efectos de la prevención del sistema financiero para el blanqueo de capitales o la financiación del terrorismo”* (“Representante Designado/a”) posee buenos conocimientos, competencias y experiencia en materia de identificación y evaluación del riesgo de blanqueo de capitales y de financiación del terrorismo y de políticas, controles y procedimientos concernientes a la lucha contra el blanqueo de capitales y la financiación del terrorismo.

5.3 REQUISITOS ADICIONALES PARA LOS/LAS REPRESENTANTES

1. Con respecto a la circunstancia de que cada miembro del Consejo de Administración debe tener conocimientos y experiencia en al menos uno de los temas o los sectores relacionados con (i) las organizaciones del sector terciario; (ii) la economía social y solidaria (iii) la cooperación social e internacional; (iv) las finanzas de orientación ética; (v) el medio ambiente y las energías renovables, asimismo el órgano competente debe valorar la circunstancia de que los/las candidatos/as al cargo de miembro del Consejo de Administración tendrán que haber contribuido en la materia o los ámbitos indicados en este apartado 1, puntos (i)-(v), durante al menos tres años desempeñando como mínimo uno de los siguientes roles:

- administrador/a de empresa
- operador/a y/o voluntario/a
- estudioso/a y/o investigador/a

- formador/a.

En especial los ámbitos y materias a los que hace referencia este apartado 1, puntos (i)-(v), se especifican en los siguientes términos:

- (a) **organizaciones del sector terciario** - en general conocimientos del mercado, de las características financieras del sector y de la normativa de referencia;
- (b) **economía social y solidaria** - en general conocimientos del mercado y de la normativa de referencia y características de las empresas que trabajan prestando especial atención a la inclusión de los grupos más desfavorecidos de la población;
- (c) **cooperación social e internacional** - en general conocimientos de los ámbitos de referencia, de los principales operadores y de los países del sur del mundo;
- (d) **finanzas de orientación ética** - en general conocimientos de los principales canales y de las redes de al menos uno de los siguientes sectores: finanzas éticas, finanzas mutualistas y solidarias y microfinanzas;
- (e) **medio ambiente** - en general conocimientos del mercado y la normativa de referencia, de las características financieras del sector y las actividades de inversión prestando especial atención a las actividades económicas que caracterizan la transición ecológica.

5.4 DISPONIBILIDAD DE TIEMPO

1. Los miembros del Consejo de Administración tienen la obligación de dedicar el tiempo adecuado para desempeñar el cargo. La disponibilidad de tiempo y recursos para desempeñar el cargo, debido a su carácter y condición, es un requisito fundamental que todos los miembros del Consejo de Administración deben garantizar, y varía dependiendo de las actividades relacionadas con la participación en comités internos y las tareas correspondientes. La complejidad que caracteriza la labor del banco conlleva que sea indispensable que todos/as los/las consejeros/as garanticen una disponibilidad de tiempo adecuada para desempeñar el cargo para preparar y asistir a las reuniones del Consejo, además de cualquier otro compromiso que no sea el cargo en el Consejo de Administración relacionado con el rol. En el caso de los/las consejeros/as residentes en España, se tiene en cuenta un tiempo de desplazamiento. Para el/la candidato/a a Presidente/a se añade un tiempo adicional para coordinar las actividades del Consejo y adaptarse con la Dirección.

2. Para la evaluación concerniente a la disponibilidad de tiempo el Consejo de Administración tiene en cuenta:

- (i) las prácticas y organización del banco;
- (ii) la circunstancia de que los Comités Internos del Consejo también actúan en interés de las sociedades y las fundaciones que forman parte del perímetro del Grupo Banca Etica;
- (iii) la circunstancia de que los miembros del Consejo de Administración pueden participar, cumpliendo con las disposiciones a las que hace referencia el Estatuto y más en general la ley aplicables, en las reuniones del Consejo de Administración y en los correspondientes Comités Internos del Consejo con sistemas de comunicación a distancia.

3. El tiempo estimado para cada rol es el siguiente:

- (a) Presidente/a del Consejo de Administración: 160 días

- (b) Miembro del Consejo de Administración Ejecutivo: 58 días
 - (c) Miembro del Consejo de Administración no Ejecutivo/Independiente: 32 días
 - (d) Administrador/a miembro de Comités Internos del Consejo excepto del Comité de Riesgos Interno del Consejo: 6 días
 - (d) Presidente/a del Comité Interno del Consejo excepto del Comité de Riesgos Interno del Consejo: +30% de la letra (d)
 - (f) Administrador/a miembro del Comité de Riesgos: 12 días
 - (g) Presidente/a del Comité de Riesgos: +30% de la letra (f)
- Respecto al/a la Representante Designado/a a las materias de riesgo de blanqueo de capitales se exige un tiempo específico añadido que se cuantificará en la próxima renovación ya que es objeto de una nueva organización.

5.5. INDEPENDENCIA DE CRITERIO E INDEPENDENCIA FORMAL

1. De conformidad con la Directiva CRD y el art. 26 TUB, el DM 169/2020 exige que (i) estén dotados/as de independencia de criterio (véase en el art. 15), en la práctica también conocida como “*independence of mind*” o “independencia de pensamiento”, y que (ii) algunos miembros no ejecutivos del Consejo de Administración cumplan ciertos requisitos de independencia llamada formal, de forma que puedan definirse como “independientes” (véase en el art. 13). En el sentido de cumplir las previsiones a las que hace referencia el DM 169/2020, la Política:

- (a) puntualiza las condiciones y situaciones cuya existencia o inexistencia, según las condiciones/situaciones específicas, complementa el requisito de independencia de criterio
- (b) indica, para los miembros no ejecutivos del Consejo de Administración, las circunstancias, situaciones y condiciones cuya existencia o, según los casos, inexistencia complementa el requisito de la independencia llamada formal
- (c) indica, para los/las Auditores/as Efectivos/as y Suplentes, las situaciones y condiciones cuya existencia o, según los casos, inexistencia complementa el requisito de la independencia llamada formal

2. Este Documento sobre la Composición Cualitativa-Cuantitativa, con arreglo al DM 169/2020, delinea, en especial, las condiciones/situaciones previstas por el art. 13, apartado 1, letra h), es decir las condiciones/situaciones que coinciden con «*mantener, directa o indirectamente, o [haber] mantenido durante los dos años previos a la toma de posesión del cargo, relaciones de trabajo por cuenta propia o por cuenta ajena, u otras relaciones de carácter financiero, patrimonial o profesional, incluso esporádicas, con el banco o los/las representantes correspondientes con cargos ejecutivos o su presidente/a, con las sociedades controladas por el banco o los/las representantes con cargos ejecutivos o sus presidentes/as, con un/a participante del banco o los/las representantes correspondientes con cargos ejecutivos o su presidente/a, que puedan afectar a la independencia*». Este Documento cumple la delineación de los parámetros indicados por el art. 13, apartado 1, letra h) y prevé, de conformidad con las Directrices de los/las Representantes Corporativos de los bancos LSI, umbrales de «*materialidad*» por debajo de los cuales es razonable excluir que las relaciones puedan condicionar las evaluaciones de los/las representantes, y de «*tolerancia*», más allá de los cuales por otro lado es razonable considerar que las relaciones son problemáticas.

3. Relaciones de carácter financiero – Constituye un perfil problemático en la evaluación por parte del Consejo de Administración que tenga por objeto la incorporación del requisito de la independencia de criterio la circunstancia de que el banco, respecto al/a la candidato/a para el cargo o ya nombrado/a y en activo, tenga, durante más de 120 (ciento veinte) días, exposiciones, es decir reclamaciones crediticias de cualquier importe, directas e indirectas, no redituables, es decir clasificadas, de conformidad con la normativa de supervisión prudencial, como *Past Due* (vencidas), *Unlikely to Pay* (en mora subjetiva) o incobrables. (Para BE: este supuesto no tiene validez sólo a priori sino también durante el mandato)

Sin perjuicio de que la expresión «exposición» (o «exposiciones») se refiere a un crédito del que el banco es titular en virtud de un título atribuible a la realización de su actividad con arreglo al Estatuto, el término «*exposiciones directas*» se refiere a las exposiciones atribuibles, individual o conjuntamente, directamente al/a la Representante o a una persona relacionada con este/a y que coincide con el/la cónyuge, la persona casada por lo civil, la pareja de hecho o el pariente o afín hasta el 4º (cuarto) grado del miembro del Consejo de Administración. Por otro lado se consideran «*exposiciones indirectas*» las exposiciones perfeccionadas con:

- (a) sociedades o empresas (incluso constituidas de forma no corporativa) controladas por el/la representante o sus parientes o afines hasta el 4º (cuarto) grado;
- (b) sociedades participadas por el/la representante el 10% (diez por ciento) como mínimo del capital (independientemente de los derechos de voto que dicha participación le asigna al/a la representante);
- (c) sociedades en las que el/la representante ocupa un cargo organizativo, un cargo en el órgano administrativo de gestión o en el órgano de control interno (por ej.: miembro del Consejo de Administración o la Junta de Revisión; director/a financiero/a o Director/a General-CEO).

Con respecto a las «*exposiciones directas*», exceptuando la evaluación en cada caso por parte del órgano competente que tiene en cuenta la situación general del/de la representante y el principio de proporcionalidad, se aplican los siguientes umbrales de materialidad y tolerancia:

- (a) umbral de materialidad: 200.000 euros (doscientos mil);
- (b) umbral de tolerancia de las exposiciones distintas de las hipotecas: 500.000 euros (quinientos mil);
- (c) umbral de tolerancia de las hipotecas: 1.000.000 de euros (un millón).

Con respecto a las «*exposiciones indirectas*» exceptuando la evaluación en cada caso por parte del órgano competente que tiene en cuenta la situación general del/de la representante y el principio de proporcionalidad, se aplican los siguientes umbrales de materialidad y tolerancia:

- (i) umbral de materialidad: 1.000.000 de euros (un millón);
- (ii) umbral de tolerancia de las exposiciones de más de 1.000.000 (un millón) de euros, sin perjuicio de que normalmente se consideran no problemáticas cuando están por debajo del 30% (treinta por ciento) de lo autorizado/dispuesto por la empresa/grupo; de lo contrario, el/la representante en cuestión tiene la obligación de presentar un plan de diferenciación de las financiaciones concedidas a sus empresas, que tiene que hacerse en el plazo de un semestre, con el objetivo de reducir la exposición (en términos de dispuesto y autorizado) en el banco dentro de dicho umbral del 30% (treinta por ciento).

Relaciones de carácter patrimonial – El Órgano Competente considera relevante el siguiente umbral de materialidad: normalmente se consideran no problemáticas las inversiones por un valor por debajo o

igual al 20% (veinte por ciento) del patrimonio del/de la representante o de la empresa/del grupo atribuible a él/ella

Relaciones comerciales, profesionales o de trabajo – El Órgano Competente considera relevante el siguiente umbral de materialidad: normalmente se consideran no problemáticas las inversiones que generan menos del 20% (veinte por ciento) de los ingresos anuales del/de la representante o de la empresa/del grupo atribuible a él/ella.

4. De conformidad con la Circular 285/2013 al menos $\frac{1}{4}$ (un cuarto) de los miembros del Consejo de Administración debe ser independiente. En este sentido al menos 3 (tres) miembros del Consejo de Administración tendrán que cumplir el requisito de independencia formal.

5.6. LÍMITE DE SIMULTANEIDAD DE CARGOS DE LOS/LAS REPRESENTANTES

1. Sin perjuicio del principio de proporcionalidad respecto a la evaluación, que realizar en cada caso, de la simultaneidad de cargos, y del art. 2390 del Código Civil italiano junto a las previsiones en materia de "*prohibición de interlocking*", este Documento especifica los umbrales de atención concernientes al número indicativo de los cargos que un/a representante, además del cargo ocupado en el banco, puede ocupar, unos umbrales de atención que en cualquier caso tendrán que evaluarse:

- (i) en cuanto a la función desempeñada por el/la representante en el banco;
- (ii) valorando los distintos tipos de cargo y rol (Presidente/a del Consejo de Administración, miembro ejecutivo o no ejecutivo del Consejo de Administración o Auditor/a Efectivo/a);
- (iii) teniendo en cuenta la complejidad de cada tipo de cargo ocupado en otras sociedades, respecto al tipo y tamaño de la sociedad (sociedad bancaria, financiera o de seguros, sociedad con cotización en bolsa y sociedad mercantil de gran tamaño), y en cualquier caso
- (iv) teniendo en cuenta el Reglamento de Participaciones Societarias que prevé que cada consejero/a, directivo, empleado/a o en cualquier caso encargado/a del banco puede ocupar cargos sociales en sociedades participadas por un total de tres como máximo, sin perjuicio de que en dicho límite también se incluye el cargo de Consejero/a de Administración del banco.

2. Los umbrales de atención que los miembros del Consejo de Administración y la Junta de Revisión pueden ocupar a la vez, aparte del cargo ocupado en Banca Etica:

- (a) Presidente/a del Consejo de Administración
 - no más de 7 (siete) cargos en total
- (b) Miembros ejecutivos del Consejo de Administración
 - no más de 10 (diez) cargos en total
- (c) Miembros no ejecutivos del Consejo de Administración
 - no más de 12 (doce) cargos en total
- (d) Miembros efectivos de la Junta de Revisión
 - no más de 20 (veinte) cargos en total

3. Para los fines previstos en los apartados 1 y 2 anteriores y en especial para calcular los cargos simultáneos, (i) los cargos en sociedades de un mismo grupo (tanto bancario como societario) o (ii) los

cargos en sociedades y empresas en los que el banco posee una participación cualificada se calculan como un único cargo. Al mismo tiempo, no son relevantes respecto a la simultaneidad los cargos en organismos/sujetos/organizaciones que no realizan de forma predominante actividades de tipo comercial (a mero título de ejemplo: asociaciones deportivas o culturales sin fines de lucro; organizaciones benéficas; sindicatos y asociaciones profesionales).

Además, para los fines de los apartados 1 y 2 anteriores, no se consideran «cargos» los que se ocupan:

- (a) en sociedades u organismos cuyo único fin consiste en la gestión de los intereses particulares del/de la representante o del/de la cónyuge no separado/a legalmente, persona casada por lo civil o pareja de hecho, pariente o afín hasta el cuarto grado y que no exigen ningún tipo de gestión diaria por parte del/de la representante;
- (b) en calidad de profesional en sociedades entre profesionales;
- (c) como auditor/a suplente;
- (d) como liquidador/a en el procedimiento al que hace referencia el Libro V, Título V, Capítulo VIII del Código Civil italiano o cargos ocupados como consecuencia del nombramiento dispuesto por la autoridad judicial o administrativa en los procedimientos previstos por el art. 2409, apartado 4 del Código Civil italiano, y en los procedimientos previstos por el D. Leg. de 12 de enero de 2019, n.º 14 relativo a la normativa del código de insolvencia y crisis de empresa.

5.7 REQUISITOS ESPECÍFICOS DE LOS MIEMBROS DE LA JUNTA DE REVISIÓN

1. Con respecto a la incorporación por parte de los miembros de la Junta de Revisión del requisito de disponibilidad de tiempo, es preciso que estos le dediquen al cargo el tiempo necesario para garantizar su asistencia, aparte de a las reuniones de la Junta de Revisión, a las de la Asamblea, el Consejo de Administración y el Comité Ejecutivo, y la disponibilidad para desplazarse. El/la Presidente/a de la Junta de Revisión tiene que garantizar la asistencia a las reuniones del Comité de Riesgos.

6. PLANES DE SUCESIÓN: EL PERFIL DEL/DE LA CANDIDATO/A AL PUESTO DE PRESIDENTE/A DEL BANCO

6.1. PREÁMBULO

1. El Consejo de Administración define periódicamente el perfil ideal del candidato o de la candidata al cargo de Presidente/a del Consejo de Administración para comunicar las características que este o esta debería poseer. El Consejo de Administración elabora el perfil correspondiente y se lo entrega a la base social para definir a los/las candidatos/as que pueden aspirar a ese rol.

6.2 CARACTERÍSTICAS DEL/DE LA CANDIDATO/A AL ROL DE PRESIDENTE/A DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN

1. Para el/la Presidente/a del Consejo de Administración se han identificado los siguientes requisitos específicos adicionales:

(a) Concepto de honorabilidad para Banca Etica

- No haberse dedicado, durante 5 años como mínimo, directa o indirectamente, a actividades contrarias a los valores básicos y la misión de Banca Etica (véase la leyenda), y más en general a

actividades económicas o no que obstaculicen el desarrollo humano y contribuyan a violar los derechos fundamentales de la persona;

- Referencias positivas de entidades y sujetos identificados para el Grupo Banca Etica y de los Portadores de Valor.

(b) Profesionalidad para Banca Etica

Experiencia mínima de tres años en un puesto de responsabilidad en uno de los organismos - activos en los sectores de la Economía Social y Solidaria, Cooperación Social y/o Internacional, Finanzas Éticas, Medio ambiente y Energías Renovables - caracterizados por una complejidad comparable a la del banco en términos de:

- magnitud financiera: (i) concesión del crédito o gestiones financieras (al menos 1/20 de los volúmenes del banco); (ii) con un balance de 500.000 euros como mínimo;
- magnitud organizativa y operativa: para ello se podrá comprobar el alcance de la actividad en ámbito nacional y/o europeo que implique números significativos (al menos 1.000 en términos de socios/as, operadores/as, usuarios/as, clientes/as y portadores de valor).

(c) Requisitos de competencia para Banca Etica - “singularidad del banco”

- Requisitos de conocimiento y/o experiencia, en calidad de socio/a, operador/a, investigador/a, administrador/a, formador/a o estudioso/a de tres años como mínimo en al menos uno de los siguientes ámbitos: (i) Economía Social y Solidaria; (ii) Cooperación Social e Internacional; (iii) Finanzas de Orientación Ética; (iv) Medio ambiente y Energías Renovables.

(d) Capacidad

- de visión del sistema Grupo Banca Etica;
- de gestión de la complejidad de una empresa de múltiples partes interesadas que trabaja en contextos supranacionales (europeos e internacionales) con una misión que se propone generar un valor que une la dimensión económica, social y medioambiental;
- de escucha, valoración de los distintos puntos de vista, mediación, estímulo y síntesis en función del fortalecimiento de un estilo de liderazgo basado en la cooperación y la colegialidad;
- relacional e institucional para la actividad de presión, campaña y defensa sobre los temas de las finanzas éticas;

(e) Conocimientos y competencias

- Finanzas Éticas: experiencia directa en al menos uno de los ámbitos que caracterizan las finanzas éticas;
- Sector Cooperación: participación en organizaciones caracterizadas por tensión mutualista;
- Relación entre Finanzas Éticas y Sociedad Civil, es decir conocimiento de las dinámicas socioculturales y las propuestas económicas que caracterizan los movimientos y organizaciones de referencia del Grupo Banca Etica;
- Análisis y lectura socioeconómica de los contextos territoriales para comprender la demanda de Finanzas Éticas;

- Innovación Digital y Tecnológica: conocimiento y visión crítica de las oportunidades que ofrecen estas innovaciones prestando atención a los riesgos para las premisas de Finanzas Éticas;
 - Interrelación y equilibrio en los procesos de toma de decisiones entre la actividad económica y la sociocultural tal como se especifica en la Misión de Banca Etica;
- (f) **Disponibilidad de tiempo**
- Disponibilidad de tiempo que dedicar a las relaciones con los Portadores de Valor en los territorios.

7. EL COMITÉ DE ARBITRAJE

7.1. PREÁMBULO

1. El Comité de Arbitraje está formado por tres miembros efectivos y dos miembros suplentes elegidos, entre los socios/las socias, por la Asamblea Ordinaria. El Comité de Arbitraje elige en su seno un/a Presidente/a. El funcionamiento del Comité de Arbitraje lo regula el Título III, Sección V, art. 44 - 45 del Estatuto.

7.2. REQUISITOS RELACIONADOS CON EL COMITÉ DE ARBITRAJE

1. Los/las cinco candidatos/as a la lista del Comité de Arbitraje (3 efectivos/as y 2 suplentes) tendrán que cumplir los requisitos de honorabilidad e integridad, del mismo modo que los otros/as candidatos/as a los órganos sociales. Para cumplir los requisitos de honorabilidad, de forma análoga a los/las administradores/as, el/la candidato/a no tendrá que encontrarse en una de las condiciones de inelegibilidad (impedimentos) o cese previstas por el art. 2382 del Código Civil italiano. Los/las candidatos/as tendrán que presentar una declaración que certifique que no existen causas de inelegibilidad o incompatibilidad tal como se exige a los/las consejeros/as.

2. Del mismo modo que se exige para el Consejo de Administración, la lista debe tener en cuenta el requisito de diversidad respecto a: trayectoria profesional y competencias, género, edad y procedencia geográfica. Respecto al género una persona tanto entre los efectivos como entre los suplentes debe pertenecer al género menos representado. Respecto a los requisitos que los/las candidatos/as deben tener, teniendo en cuenta que la actividad del Comité, aunque esporádica y con la aportación específica de los socios/las socias, presenta perfiles de carácter técnico en relación con el conocimiento del derecho bancario, el derecho civil y, en general, los problemas en materia de gobernanza corporativa, es esencial que haya una competencia en esos ámbitos que garantice el ejercicio equilibrado y competente de los temas que se presenten al Comité.

8. EL COMITÉ ÉTICO

8.1. PREÁMBULO

1. El Título IV, art. 48, del Estatuto regula las características y el funcionamiento del Comité Ético. Este está formado por de un mínimo de cinco a un máximo de siete personas, elegidas entre mujeres y hombres con un perfil ético y moral reconocido, que ocupan el cargo durante tres años y pueden ser reelegidas como máximo tres mandatos seguidos. Al Comité le compete, como organismo de garantía y representación ética, una función consultiva y propositiva para que el banco se desarrolle en el ámbito de los criterios de ética tal como se identifican en el Estatuto. De su labor informa a la Asamblea de Personas Socias al menos una vez al año con ocasión de la aprobación del Balance y además garantiza a los socios y socias información periódica de su actividad de las formas y a través de los canales que el Comité considere más oportunos. Su elección y el proceso de identificación de los/las candidatos/as están regulados por el art. 24 del Reglamento asambleario y por los art. 3, 4 y 5 del Reglamento del Comité Ético.

2. El Comité Ético:

- está formado por de un mínimo de 5 a un máximo de 7 personas; la Asamblea establece el número a propuesta del Consejo de Administración;
- lo elige directamente la Asamblea a la que responde;
- dialoga con los otros órganos sociales, en especial el Consejo de Administración y la Asamblea;
- es un organismo colegiado;
- está formado por personas que prestan su servicio de forma voluntaria, se reconoce el reembolso de los gastos soportados.

8.2. REQUISITOS RELACIONADOS CON EL COMITÉ ÉTICO

1. Los/las candidatos/as deben elegirse entre mujeres y hombres con un perfil ético y moral reconocido. Todos/as los/las candidatos/as tendrán que desempeñar su función con diligencia y fidelidad a los valores y principios de Banca Etica, con especial referencia al Estatuto y el artículo 5. Los/las candidatos/as deberán tener las siguientes características:

- honorabilidad
- integridad
- independencia de criterio
- disponibilidad de tiempo y a realizar el servicio de forma gratuita (con reembolso de los gastos)
- capacidad de elaborar juicios éticos sobre cuestiones éticamente problemáticas que conciernen al banco aplicando las herramientas de racionalidad ética (lenguaje, metodología, principios, criterios...) utilizada en el campo de la ética aplicada.

El conocimiento/comprensión de ambos idiomas, italiano y español, es un requisito importante pero no vinculante; en cualquier caso es importante hallar el justo equilibrio para permitir una fácil comunicación dentro del Grupo Banca Etica.

2. En el equilibrio general del Comité Ético es oportuno, no obligatorio, tener en cuenta el carácter supranacional del banco y por tanto la presencia de personas tanto de Italia como de España y, si están disponibles, también de otros países. Por otro lado es obligatorio que al menos 1/3 de los miembros

pertenezca al género menos representado. Las personas candidatas para formar parte del Comité Ético deben tener una buena reputación, ser honestas, íntegras y tener independencia de criterio. Además, tienen que actuar siendo conscientes de los deberes y derechos relacionados con el cargo en interés de la gestión sana y prudente del banco. Los/las candidatos/as deben tener en cuenta:

- (i) la necesidad de competencias conductuales que permitan equilibrar la necesidad de manifestar posturas personales en el ámbito de la formación de las opiniones y formular indicaciones formales en interés del banco y de los socios y socias. Son competencias útiles el equilibrio, la capacidad de trabajar en grupo y de facilitar la adopción de decisiones colectivas;
- (ii) que posibles conflictos de intereses, que puedan obstaculizar la capacidad de llevar a cabo los cometidos asignados con independencia y objetividad, deben comunicarse previamente.

8.3. DISPONIBILIDAD DE TIEMPO Y GRATUIDAD DEL SERVICIO

1. La complejidad de la actividad del banco exige que sea necesario que todos los miembros del Comité Ético, aun siendo conscientes de que el cargo es gratuito, garanticen el tiempo adecuado para preparar y asistir a las reuniones del Comité y para otros compromisos relacionados con el rol. El/la candidato/a deberá tener en cuenta el hecho de que:

- (i) el Comité Ético se reúne unas 6 veces al año; la reunión dura 5 horas como mínimo
- (ii) se invita al/a la Presidente/a del Comité Ético a participar en las reuniones entre semana del Consejo de Administración (17 al año)
- (iii) se requiere la asistencia a la Asamblea Anual y a otras reuniones institucionales del banco (encuentro de red y a veces mesa de los portadores de valor)
- (iv) el programa de formación dura unas 20 horas durante los tres años
- (v) para las reuniones está disponible, si se necesita, el servicio de videoconferencia.

8.4. INCOMPATIBILIDAD

1. Para garantizar la transparencia e independencia de criterios necesarias, el nombramiento como miembro del Comité Ético es incompatible con los siguientes roles y cargos:

- miembro del Consejo de Administración, la Junta de Revisión y el Comité de Arbitraje de la Sociedad;
- Ministro/a, Subsecretario/a de Estado o Parlamentario/a nacional o europeo;
- Presidente/a, Asesor/a y Consejero/a Regional o de las provincias con Estatuto Especial;
- Presidente/a o Asesor/a Provincial;
- Auditor/a o Asesor/a de un municipio capital de provincia;
- Presidente/a o Responsable político o legal a nivel nacional de organizaciones de representación de los/as beneficiarios/as potenciales de la actividad de Banca Etica.

2. Asimismo no pueden ser nombrados miembros del Comité Ético aquellas personas que tengan relaciones de trabajo incluso por cuenta propia, colaboraciones y asesoramientos con el Grupo Banca Popolare Etica.

8.5. INELEGIBILIDAD

1. No pueden ser elegidas personas que hayan sido condenadas o tengan pendientes procedimientos penales, que administren empresas u organizaciones que, incluso indirectamente, obstaculicen el desarrollo humano o contribuyan a violar los derechos fundamentales de la persona y que sean contrarias al Código Ético de la sociedad.
2. La Asamblea puede desviarse de las disposiciones incluidas en el apartado anterior en lo que respecta a los procedimientos penales o condenas relacionadas con comportamientos inducidos por una libertad de conciencia acorde con la misión y los valores del banco o a delitos involuntarios.

Padua, agosto de 2024

MARCO NORMATIVO DE REFERENCIA

- Directiva 2013/36/UE *“Relativa al acceso a la actividad de las entidades de crédito y a la supervisión prudencial de las entidades de crédito y las empresas de inversión”* de 26 de junio de 2013 (**“Directiva CRD”**);
- Reglamento (UE) 2022/2554 de 14 de diciembre de 2022 sobre la *“Resiliencia operativa digital del sector financiero”* (**“Reglamento DORA”**);
- Directiva (UE) 2024/1640 de 31 de mayo de 2024 relativa a los *“Mecanismos que deben establecer los Estados miembros a efectos de la prevención del sistema financiero para el blanqueo de capitales o la financiación del terrorismo”* (**“Directiva AML”**);
- D. Leg. de 1 de septiembre de 1993, n.º 385 (**“TUB”**);
- D. Leg. de 6 de diciembre de 2011, n.º 201 convertido con modificaciones en la Ley de 22 de diciembre de 2011, n.º 214 (llamado *“prohibición de interlocking”*);
- Decreto del Ministro de Economía y Hacienda de 23 de noviembre de 2020, n.º 169 relativo al *“Reglamento en materia de requisitos y criterios de idoneidad para desempeñar el cargo de los representantes corporativos de los bancos, los intermediarios financieros de los consorcios de garantía de créditos de las entidades de dinero electrónico, las entidades de pago y los sistemas de garantía de los depósitos”* (**“DM 169/2020”**);
- Circular del Banco de Italia de 17 de diciembre de 2013, n.º 285 (**“Circular 285/2013”**);
- Medida del Banco de Italia adoptada el 4 de mayo de 2021 relativa a las *“Disposiciones de supervisión en materia de procedimiento de evaluación de la idoneidad de los representantes de bancos, intermediarios financieros, entidades de moneda electrónica, entidades de pago y sistemas de garantía de los depósitos”* (**“Medida del Banco de Italia”**);
- EBA, *Proyecto de directrices sobre la gobernanza interna* (EBA/GL/05);
- Documento conjunto EBA-ESMA, relativo a las *“Directrices sobre la evaluación de la idoneidad de los miembros del órgano de administración y los titulares de funciones clave”*, adoptado el 2 de julio de 2021 (EBA/GL/2021-06 ESMA 35-36-2319);
- Directrices del Banco de Italia adoptadas el 13 de noviembre de 2023 en materia de *“Evaluación de los requisitos y criterios de idoneidad para desempeñar el cargo de los representantes corporativos de los bancos LSI, los intermediarios financieros, los consorcios de garantía de créditos, las entidades de*

moneda electrónica, las entidades de pago, las sociedades fiduciarias y los sistemas de garantía de los depósitos”(“**Directrices Representantes Corporativos Bancos LSI**”);

- Documento conjunto del Banco de Italia, Consob e IVASS, publicado el 16 de febrero de 2024, llamado “*Segunda actualización de los criterios para la aplicación del art. 36 del D. Leg. “Salva Italia”*” (llamado *prohibición de interlocking*)

NORMATIVA INTERNA

- Estatuto Banca Etica (“**Estatuto**”);
- Reglamento del Consejo de Administración y de los flujos de información a los Órganos Sociales;
- Reglamento de Grupo del Proceso de Autoevaluación del Consejo de Administración (“**Reglamento de Autoevaluación**”);
- Reglamento participaciones societarias de Banca Etica (“**Reglamento Participaciones Societarias**”);
- Código Ético