

---

**Documento**  
**di Autovalutazione del Consiglio di**  
**Amministrazione di**

---

**Banca popolare Etica soc. coop. p.a.**

## Documento di autovalutazione del Consiglio di Amministrazione.

### Indice

Premessa	pag. 2
Assetto attuale del Consiglio di Amministrazione	pag. 2
Processo di Autovalutazione	pag. 4
Sintesi dei risultati dell'Autovalutazione	pag. 5
Conclusioni	pag. 9

### Premessa

Il presente documento riassume il percorso, le modalità e gli strumenti utilizzati per l'autovalutazione, riporta la sintesi della stessa descrivendo gli ambiti di miglioramento ed individua le caratteristiche quali quantitative del Consiglio di Amministrazione di Banca Popolare Etica Soc. Coop. ( di seguito, la Banca), in coerenza con la complessità della Banca stessa e dei lavori dell'Organo oggetto di valutazione. Il Documento, in ottemperanza alle disposizioni normative di riferimento e, al fine di realizzare gli obiettivi strategici pianificati dalla Banca, definisce la composizione ideale del Consiglio.

In coerenza con quanto stabilito dalle Disposizioni della Banca d'Italia sul "Governo societario", di cui alle Disposizioni di Vigilanza emanate dalla Banca d'Italia in tema di " Governo societario, controlli interni e Gestione dei rischi " della Circolare n. 285 del 17 dicembre 2013 e successivi aggiornamenti, il presente documento prende in esame il Consiglio di Amministrazione quale organo di governo con funzione di supervisione strategica e di gestione, nel quale si concentrano le funzioni di indirizzo e di supervisione della gestione nonché l'attuazione degli indirizzi deliberati in particolare per il necessario presidio dei rischi cui la banca si espone individuandone per tempo le fonti, le possibili dinamiche e i necessari presidi.

### Assetto attuale del Consiglio di Amministrazione di Banca Popolare Etica

A norma dell'articolo 31 dello Statuto vigente il Consiglio è composto da un minimo di nove ad un massimo di tredici Consiglieri eletti dall'Assemblea fra i Soci dotati delle competenze e dei requisiti necessari. Sono presenti le categorie dei Consiglieri non esecutivi – un terzo – e dei Consiglieri indipendenti – un quinto – ; è inoltre prevista una percentuale minima di un terzo di Consiglieri di amministrazione di genere femminile. Il numero di tredici Consiglieri è stato valutato adeguato alla complessità della Banca ed alla rappresentanza di tutte le componenti della base sociale. La presenza di Consiglieri non esecutivi ed indipendenti assicura un

miglior equilibrio all'interno dello stesso Consiglio di Amministrazione e un presidio di controllo e supervisione di ampio raggio rispetto alle scelte fatte e alle modalità di gestione attuate.

Le modalità elettive fin qui seguite per la carica di Amministratore, prevedono il massimo coinvolgimento dei Soci sul territorio, consentendo di inserire nel Consiglio soggetti professionalmente validi e rappresentativi delle diverse sensibilità presenti nella base sociale. Sono attualmente in atto modifiche statutarie e del regolamento assembleare in conseguenza delle nuove normative di vigilanza in materia di governance aziendale.

L'attuale Consiglio è stato eletto il 18 maggio 2013 e conta la presenza di otto Consiglieri di nuova nomina; è stato confermato il Presidente uscente e nominato un solo Vicepresidente in luogo dei quattro teoricamente previsti. Il Consiglio ritiene che gli attuali profili professionali degli Amministratori, oltreché rispondenti ai requisiti previsti dalla legge e con competenze maturate nei settori di riferimento della Banca, siano adeguati al ruolo ricoperto.

In relazione all'Autovalutazione effettuata dal Consiglio di Amministrazione ed in ottemperanza a quanto richiesto dalla normativa, con il presente documento vengono rese pubbliche le caratteristiche riferite alla composizione quali-quantitativa del Consiglio di Amministrazione da considerarsi ottimale per gli obiettivi definiti dalle Disposizioni di Vigilanza in materia di governo societario e per la miglior gestione della Banca.

L'adeguatezza degli Organi, sia in termini di composizione che di funzionamento, viene misurata in concreto sulle seguenti specifiche aree tematiche che la Banca ritiene assumano particolare rilevanza ai fini della sana e prudente gestione. Essa deve corrispondere altresì alle finalità e caratterizzazioni tipiche di una banca popolare a larga diffusione sociale e con una organizzazione territoriale dei soci strutturata ed attiva nei limiti di cui all'articolo 37 comma 5 dello Statuto sociale:

- rispetto dell'articolo 5 dello Statuto;
- gestione della compagine sociale;
- individuazione delle linee strategiche;
- gestione dei processi aziendali, livelli di performance pianificati e conseguiti;
- RAF, ICAAP, valutazione delle attività, sistemi di misurazione dei rischi;
- assetto organizzativo e deleghe di gestione,
- gestione dei conflitti di interesse;
- sistema dei controlli interni;
- politiche di esternalizzazione;
- informativa finanziaria e sistemi di rilevazione contabile;
- flussi informativi inter-organici e con le funzioni aziendali;
- sistemi di remunerazione e incentivazione.

Assumono rilievo per la composizione quali-quantitativa la dimensione, il grado di diversità e di preparazione professionale, il bilanciamento garantito dai componenti non esecutivi, l'adeguatezza dei processi di nomina e

dei criteri di selezione, l'aggiornamento professionale. In particolare, sono stati oggetto di verifica in sede di Autovalutazione:

- Il possesso, da parte di tutti i componenti, dei requisiti richiesti dall'articolo 26 TUB e dalle relative disposizioni attuative;
- La rispondenza in termini quantitativi della composizione dell'Organo ai fini dell'assolvimento del ruolo e di una corretta dialettica interna;
- La rispondenza in termini qualitativi della composizione dell'Organo in ordine alla sua capacità di assicurare la necessaria dialettica interna e l'apporto di professionalità adeguate alle esigenze di governo o controllo dell'azienda;
- Le modalità e i criteri in forza dei quali, le diverse componenti espressione della base sociale sono rappresentate nell'Organo di Governo;
- L'adeguatezza dell'organo a relazionarsi con le strutture sociali rappresentate dal diagramma associativo;
- Le iniziative di formazione rivolte ai componenti degli Organi, volte a perseguire la qualificazione e l'aggiornamento delle competenze e delle conoscenze degli stessi, funzionali all'innalzamento della qualità della governance;
- Le evidenze emerse nel corso dello svolgimento del mandato nonché l'avanzamento delle azioni intraprese o decise per la relativa risoluzione e il grado di efficacia;
- La consapevolezza in tema di cultura dei controlli e un'approfondita comprensione di tutti i rischi aziendali e della interrelazione con il contesto esterno.

In questo contesto di riferimento il candidato ideale dovrà avere caratteristiche professionali adeguate al ruolo di Amministratore ovvero:

- Essere pienamente consapevole dei poteri e degli obblighi inerente alla funzione di Amministratore;
- Detenere competenze diffuse che consentano di contribuire ad individuare e perseguire idonee strategie e ad assicurare un governo efficace dei rischi in tutte le aree della Banca;

Dovrà, altresì impegnarsi a dedicare tempo e risorse alla complessità dell'incarico.

## Processo

Un primo, preliminare, momento di autovalutazione era stato compiuto dal Consiglio di Amministrazione alla fine dello scorso anno per realizzare una prima disamina degli elementi di efficacia e di criticità inerenti allo svolgimento del proprio mandato.

Il processo di autovalutazione ha preso formalmente avvio con la delibera di approvazione, assunta in data 18 giugno 2015, del "Regolamento del Processo di Autovalutazione degli Organi Societari di Banca Popolare Etica soc. coop.p.a.". In allegato al Regolamento venivano contestualmente accolti due questionari differenti tra loro. Il Consiglio individuava un gruppo di lavoro composto da due Consiglieri e dal Presidente al fine di seguire il percorso di autovalutazione così come indicato dal Regolamento.

In particolare, il processo di autovalutazione del Consiglio di Amministrazione della Banca è stato condotto tenendo conto dei criteri indicati nella Sezione VI delle Disposizioni di Vigilanza sopra citate ed entrando nel merito dei contributi che i singoli componenti apportano ai suoi lavori, con una valutazione estesa ai comitati interni (Comitato Esecutivo, Comitato Parti correlate e Commissione partecipazioni), sul presidio dei controlli, sul funzionamento delle adunanze, sul ruolo del Presidente e del Collegio Sindacale.

La fase di raccolta dei dati e delle osservazioni relative alle questioni oggetto di valutazione avviene mediante la compilazione diretta a cura delle/ dei componenti degli Organi interessati, di specifici questionari di approfondimento dei diversi profili di analisi. I questionari sono strutturati in modo da consentire la valutazione di ciascun Organo nel proprio complesso, di ogni sua singola/ suo singolo componente nonché dell'efficacia delle interazioni fra i singoli componenti.

Il primo questionario, nominativo, è stato raccolto ed elaborato dalla Segreteria Generale mentre il secondo, in forma anonima e consistente in una valutazione incrociata tra i membri del Consiglio di Amministrazione, è stato raccolto direttamente dal Presidente dell'Organo che ha individuato nella Presidente del Comitato Etico un soggetto terzo, caratterizzato da neutralità, obiettività e indipendenza di giudizio per l'analisi dei dati raccolti.

In sede di Consiglio sono stati quindi discussi i risultati emersi ed organizzati in documenti di lavoro, focalizzandosi sulle criticità e sui margini di miglioramento.

### **Sintesi dei risultati dell'Autovalutazione**

Il Consiglio di Amministrazione ha verificato che, per l'anno 2014 il funzionamento dell'Organo è stato corretto ed efficace, garantendo il rispetto sostanziale delle disposizioni sul governo societario e delle finalità che queste intendono realizzare e favorendo l'aggiornamento dei regolamenti interni a presidio del funzionamento degli organi, in modo da assicurare la loro idoneità anche alla luce dei cambiamenti dovuti dall'evoluzione dell'attività e del contesto operativo. In particolare emerge che il clima di fiducia all'interno del Consiglio è molto elevato, così come il reciproco riconoscimento dell'apporto che ogni consigliere porta alla buona gestione della Banca.

Sono inoltre emerse diversità di vedute ed opinioni su alcuni aspetti di funzionamento interno che, nelle riflessioni finali riportate costituiscono dei punti di attenzione da affrontare nel corso dell'ultimo periodo del mandato attuale.

Di seguito la sintesi delle risultanze emerse:

#### **1) Raccolta dei dati anagrafici e competenze**

Con riferimento all'anzianità nel ruolo, metà dei componenti sono in carica da meno di tre anni e metà da più di tre anni avendo esercitato almeno un precedente mandato. Nessun componente del Consiglio ha raggiunto il limite massimo dei quattro mandati consecutivi previsto dallo Statuto sociale. Rispetto alle competenze rappresentate, queste coprono tutti gli ambiti previsti dall'articolo 31 dello Statuto vigente e, in particolare, tre componenti hanno una specifica e professionale conoscenza dell'ambito bancario.;

## **2) Struttura e composizione quali-quantitativa del Consiglio**

Il Consiglio ha confermato la sua composizione come quantitativamente adeguata, sia in termini di numero complessivo di membri che di numero di consiglieri indipendenti e non esecutivi. Rispetto alla dimensione qualitativa sono emerse esigenze di rafforzamento di alcune specifiche competenze nonché una serie di indicazioni sul presidio territoriale che, in considerazione della particolare struttura associativa della banca, i singoli consiglieri /e devono assumere in quest'ambito

## **3) Formazione e integrazione**

Nel corso del 2014 e del 2015 sono state realizzate iniziative di formazione tese ad aumentare la competenza tecnica su particolari aree di intervento nonché ad ampliare la conoscenza dei consiglieri su specifici settori di riferimento della banca. Queste iniziative sono state unanimemente considerate come necessarie ed utili e, conseguentemente, da inserire come percorso formativo formalizzato anche per il prossimo mandato.

## **4) Riunioni del Consiglio di Amministrazione e processi decisionali**

Il Consiglio di Amministrazione nel corso del 2014 si è riunito 17 volte mentre le adunanze del Comitato Esecutivo sono state 23. Nel corso del 2015 il Consiglio si è riunito sino ad ora 15 volte, mentre il Comitato Esecutivo ha realizzato 22 adunanze. Il numero elevato di adunanze ha consentito un buon presidio sulle questioni di natura tecnica e strategica. Come elemento di miglioramento è stata individuata la necessità di meglio articolare le fasi di istruttoria interna al fine di migliorare l'efficienza del processo decisionale.

## **5) Altre riunioni fra componenti del Consiglio**

In aggiunta alle adunanze formali, i Consiglieri hanno realizzato diversi incontri informali al fine di facilitare la circolazione delle informazioni e la reciproca conoscenza, il tutto per rendere maggiormente fluido il funzionamento dell'organo.

## **6) Ruolo del presidente del Consiglio di Amministrazione**

Il ruolo del Presidente del Consiglio di Amministrazione ha subito, con l'introduzione dei nuovi profili della normativa di vigilanza, profonde trasformazioni sino a farlo divenire garante del bilanciamento degli interessi e del buon funzionamento dell'Organo. Questa profonda mutazione ha impatti anche di natura statutaria, così come riportato dalle istruzioni di vigilanza sopra citate, con la necessità di apportare adeguamenti in linea con le richieste della Vigilanza. Da questo punto di vista il dibattito interno al Consiglio è stato significativo e ha portato alla proposta di modifica statutaria oggetto della prossima assemblea straordinaria dei soci in programma alla fine del mese di novembre. Il prossimo Consiglio di Amministrazione dovrà quindi confrontarsi con una nuova figura di Presidente.

## **7) Rapporto fra il Consiglio di Amministrazione e il management**

Nel corso della seconda parte del 2014 si sono registrate le dimissioni del Direttore Generale e questo ha dato vita ad un periodo di transizione conclusosi con l'arrivo del nuovo Direttore a maggio 2015. Il nuovo inserimento ha determinato l'introduzione di modalità di interlocuzione differenti dal passato che dovranno essere via via affinate nel tempo.

## **8) Informazioni e presentazioni di report e proposte di delibera**

La presentazione in Consiglio di documenti e proposte di delibera avviene secondo un Regolamento approvato e modalità standardizzate. Il processo prevede che le proposte avanzate dai singoli uffici od aree operative siano valutate dal Direttore Generale. Successivamente, sulla base delle esigenze espresse e delle proprie autonome valutazioni, il Presidente del Consiglio di Amministrazione predispone l'ordine del giorno e convoca formalmente il Consiglio. I documenti sono quindi messi, di volta in volta, a disposizione dei Consiglieri da parte della Segreteria Generale con la pubblicazione in un'area riservata dell'intranet aziendale. Completato il processo di raccolta della documentazione, la Segreteria Generale pubblica nella medesima intranet il fascicolo di Consiglio completo sulla base del quale si svolge l'adunanza. Il processo così delineato viene considerato positivamente pur avendo degli spazi di miglioramento da valutare.

## **9) Strategia e obiettivi**

La definizione degli obiettivi aziendali e delle strategie da porre in essere per il loro raggiungimento costituiscono l'attività principale e qualificante del Consiglio di Amministrazione. Le riunioni consiliari, formali e informali, hanno consentito di mettere a punto una visione comune a tutti i membri del Consiglio e di fornire alla struttura operativa di vertice le opportune indicazioni. Nel corso dell'autoanalisi sono comunque emersi elementi di miglioramento che, ove realizzati, potranno ancora più influenzare in modo positivo la capacità di indirizzo dell'Organo nel perseguimento degli obiettivi aziendali.

## **10) Rischi e relativi controlli**

All'interno della documentazione portata con cadenza regolare all'attenzione del Consiglio di Amministrazione, un particolare spazio trovano le relazioni e i report prodotti dalle funzioni di controllo interno, Internal Audit, Compliance e Controllo Rischi. Al Presidente del Consiglio di Amministrazione è stata attribuita una specifica delega quale referente diretto delle funzioni di controllo e in tale veste a presentare al Consiglio gli esiti delle varie attività poste in essere dalle singole funzioni.

I vari report andamentali poi assicurano al Consiglio una costante informazione circa i rischi cui la banca è soggetta, le tendenze di periodo espresse dai vari indicatori economici e patrimoniali nonché i risultati delle azioni di mitigazione del rischio poste in essere di volta in volta.

Da questo punto di vista quindi il Consiglio unanimemente ritiene che le modalità informative seguite e i contenuti dei vari report presentati siano idonei ad assicurare un corretto presidio del rischio.

## **11) Struttura e persone**

Il reclutamento e la valutazione del personale interno rappresentano uno degli elementi di attenzione del Consiglio, ritenendo che anche il modello organizzativo attuale e la distribuzione delle risorse sul territorio e tra sede e filiali, necessiti di una rivisitazione. In questi mesi si sta attuando un riassetto organizzativo che dovrà consentire una migliore gestione del personale e un risultato di maggiore efficienza nei processi interni. Sarà in ogni caso necessario che, con il consolidarsi dell'attività del nuovo Direttore generale, si dia corso ad una valutazione più organica delle necessità organizzative in accordo con un modello di business adeguato alle prospettive di sviluppo, nazionali e internazionali, della banca.

## **12) Comitati**

Il Comitato Esecutivo, il Comitato Parti Correlate e la Commissione Partecipazioni sono gli unici Comitati endoconsigliari formalizzati ed esistenti. Di fatto la valutazione espressa unanimemente in sede di questionari, è ampiamente positiva sul loro funzionamento e sulla composizione. Viene inoltre valutata positivamente la possibilità di affidare a singoli consiglieri incarichi da svolgere singolarmente o in ristretti gruppi finalizzati ad approfondire situazioni contingenti e riferirne in sede plenaria, così come è avvenuto nel corso del corrente mandato.

## **13) Collegio sindacale**

La relazione tra Consiglio di Amministrazione e Collegio Sindacale è giudicata positiva pur ritenendo opportuno valutare modalità ulteriori di interazione fra i due massimi organi della banca.

## **14) Sintesi e benchmarking**

Rispetto ai punti sopra elencati, Il Consiglio, dopo aver analizzato e discusso gli esiti dei questionari raccolti e verificata la coerenza rispetto alla valutazione dell'Organo nel suo complesso, ha considerato con attenzione gli aspetti di criticità individuati e le azioni da intraprendere al fine di migliorare l'efficienza dell'Organo.

Sulla base dell'elaborazione dei dati e delle informazioni raccolte, il Consiglio quindi evidenzia alcuni elementi da tenere presenti quali punti di miglioramento per rafforzare e migliorare l'efficacia della sua azione.

In particolare è necessario insistere nelle attività di formazione sistematiche rivolte ai Consiglieri favorendo in questo modo anche la spinta all'innovazione che viene riconosciuta quale elemento caratteristico ed imprescindibile dell'azione della banca.

Si propone ad esempio di istituire un meccanismo di percorsi formativi, che potrebbe anche essere obbligatorio, per tutti i membri del CDA, e non solo ad inizio mandato. La necessità di formazione si applica in primis alle persone che non hanno esperienza nel settore bancario, ovviamente, ma anche a coloro che – pur avendo un profilo più tecnico - non abbiano sufficiente conoscenza della finanza etica (ad esempio, persone non socie della banca). Gli appuntamenti di credito formativo annuali potrebbero non necessariamente essere organizzati dalla banca.

Vanno inoltre migliorate le prassi seguite per la presentazione della documentazione di interesse del Consiglio, così anche da permettere una più estesa disamina delle questioni sottese. Opportuno è uno snellimento del numero di punti portati all'attenzione del consiglio. Da questo punto di vista viene considerata necessaria un'azione da parte della Direzione Generale che porti ad una più efficiente e sintetica istruttoria delle pratiche e questioni sottoposte al Consiglio per una delibera.

A livello di processi interni al Consiglio, si ritiene importante continuare nel favorire la partecipazione diretta dei singoli consiglieri alle attività prodromiche alla funzione deliberativa mediante l'incremento dello strumento della delega, la formazione di gruppi di lavoro consiliari, la possibilità di riunioni extra consiliari per l'approfondimento di temi specifici. Il tutto sempre con una chiara definizione di compiti, tempi e modalità operative.

In merito alla Linee strategiche di lungo periodo Il piano industriale, che è stato costruito con un percorso innovativo e approvato nel settembre 2014, copre il periodo 2015-2017 e durerà ancora due anni. Sarà necessario un rinnovato processo di appropriazione dei contenuti del piano industriale, per una sua coerente ed efficace applicazione. Si propone tuttavia di orientare il prossimo CdA ad un esercizio strategico di più lunga gittata. In particolare potrebbe essere opportuno un percorso di analisi e lavoro con la nuova direzione, che verifichi e metta a punto con maggiore autodeterminazione il cammino di prospettiva della



banca ed il suo eventuale target dimensionale, da cui possono dipendere natura e qualità di molte scelte future.

Il nuovo ruolo del Presidente del Consiglio di Amministrazione, come detto sopra, rimane elemento da approfondire anche a seguito delle modifiche statutarie appena effettuate.

## Conclusioni

Quanto segue costituisce una indicazione che il Consiglio ritiene di mettere a disposizione dei soci in vista del prossimo appuntamento elettorale al fine di garantire una omogeneità di valutazione in ordine ai criteri di selezione dei candidati.

La premessa fondamentale è che il Consiglio di Amministrazione di Banca Etica è chiamato ad amministrare un gruppo bancario cooperativo internazionale.

Tale gruppo rappresenta ad oggi una esperienza unica nel panorama bancario Italiano ed Europeo, per le modalità di gestione del credito, trasparenza, partecipazione cooperativa dei soci, il legame con i risparmiatori e le reti sociali.

Per tale motivo, e considerati anche i limiti che la normativa di vigilanza pone rispetto alla composizione quantitativa dei consigli di amministrazione delle banche, si ritiene equilibrata la scelta di avere un Consiglio composto da 13 componenti, un numero che assicura il necessario bilanciamento di competenze, esperienze, età e proiezione internazionale.

Il Consiglio inoltre mette in atto dinamiche tali da consentire una idonea politica di successione nel ruolo.

Di questi componenti, a norma di statuto, almeno 4 dovranno essere indipendenti e almeno 5 del genere meno rappresentato.

## **Requisiti generali**

Tutti i consiglieri e tutte le consigliere devono essere in possesso dei requisiti di autorevolezza, onorabilità, professionalità e indipendenza richiesti dalla legge. L'elenco di questi requisiti è posto a disposizione dei soci in una apposita sezione del sito internet aziendale.

Il nostro statuto sociale all'articolo 31 prevede in aggiunta che:

“ Fermi i requisiti previsti dalle norme vigenti, il curriculum professionale e sociale dei candidati dovrà essere di elevato profilo prevedendo, in particolare, conoscenza ed esperienza almeno in uno dei seguenti settori o materie:

- organizzazioni del Terzo Settore
- Economia Sociale e Solidale
- Cooperazione Sociale e Internazionale
- Finanza eticamente orientata
- Ambiente e energie rinnovabili.

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

- amministratore di società

- operatore e/o volontario
- studioso e/o ricercatore
- formatore.

Le specifiche competenze e l'autorevolezza dei candidati dovranno essere tali da garantire un apporto significativo nelle discussioni consiliari contribuendo all'assunzione di decisioni conformi all'interesse sociale."

Tutti i Consiglieri e le consigliere devono operare ogni scelta sempre nel rispetto dell'articolo 5 dello statuto e motivati dallo stesso.

Tutti i Consiglieri e le consigliere devono adempiere alle loro funzioni con diligenza e fedeltà ai valori e principi. La complessità che deriva dall'attività della banca rende indispensabile che tutti i consiglieri e tutte le consigliere garantiscano un'adeguata dedizione di tempo all'incarico assunto sia per la preparazione e la presenza alle riunioni consiliari che per eventuali impegni extra consiliari legati al loro ruolo.

### **Profilo attitudinale**

Il Consiglio di Amministrazione della banca è chiamato ad operare favorendo la dialettica interna e la collegialità. A tale scopo il Consiglio raccomanda che siano tenuti nell'opportuna considerazione anche i seguenti profili attitudinali come qualificanti per il ruolo di componente Consiglio di amministrazione di Banca Etica:

- Capacità di apprendere e d'intraprendere nuove sfide legate alla finanza etica ed alla attività di intermediazione finanziaria, ad esempio:
  - possedere curiosità intellettuale e ricercare in maniera proattiva nuove esperienze, idee e contenuti;
  - essere aperti al confronto reciproco e a un feedback costruttivo;
  - comprendere il valore della formazione continua e dell'approfondimento;
  - essere in grado di mettersi in gioco sia dal punto di vista personale, sia intellettuale abbracciando le nuove sfide del Consiglio.
- Attitudine a collaborare, ovvero:
  - valorizzare il contributo distintivo degli altri consiglieri in termini di esperienza, conoscenza e competenza funzionale;
  - comprendere l'importanza della diversità e favorire l'inclusione come filosofia e modus operandi del Consiglio;
  - saper rispettare gli opportuni elementi di riservatezza del dibattito consiliare e delle opinioni espresse in consiglio dai consiglieri e dalla consigliere;
  - promuovere attivamente la condivisione e favorire un ricco e rigoroso dibattito ricercando il confronto e lo scambio di prospettive.

### **Profilo professionale**

Il Consiglio, raccomanda, quali condizioni necessarie al corretto svolgimento dell'incarico, che tutti i consiglieri e tutte le consigliere conoscano la finanza etica e siano in grado di comprendere e commentare i testi presentati come materiale di discussione in consiglio che siano scritti in italiano o in spagnolo. Si auspica inoltre una conoscenza di base della lingua inglese.

In merito alle esperienze professionali che si ritiene utili aver presenti nel consiglio di amministrazione, il Consiglio ritiene opportuna la presenza di candidati e candidate che:

- abbiano esperienza del settore bancario con conoscenza specifica delle metodologie di valutazione, gestione e controllo dei rischi connessi all'esercizio dell'attività bancaria, della regolamentazione delle attività finanziarie, della lettura ed interpretazione dei dati di bilancio di una istituzione finanziaria. Conoscenze acquisite mediante significative e diversificate esperienze professionali;
- abbiano esperienza imprenditoriale e di organizzazione aziendale nel terzo settore, nell'economia sociale e solidale, nella cooperazione sociale ed internazionale, nella green economy;
- abbiano esperienza di elevato profilo nel campo della gestione manageriale ed organizzativa, con conoscenza delle prassi di gestione cooperativa, delle modalità di relazione con le reti sociali e delle dinamiche partecipative interne alle organizzazioni.

Il Consiglio raccomanda inoltre che tutte le competenze sopraindicate siano rappresentate in modo equilibrato all'interno dell'organo amministrativo in quanto la compresenza di competenze ed esperienze diversificate assicura la complementarietà dei profili professionali e favorisce la dialettica e l'efficiente funzionamento del Consiglio.