



**COMPOSIZIONE
QUALI-QUANTITATIVA OTTIMALE
DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE
ASSEMBLEA SOCI 2023**

INDICE

1. PREMESSA		1
2. CONTESTO NORMATIVO DI RIFERIMENTO		3
2.1. Principali Fonti Normative primarie e secondarie esterne	3	
2.2. Principali Fonti Normative interne	3	
3. COMPOSIZIONE QUANTITATIVA E QUALITATIVA OTTIMALE DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE		5
3.1. Composizione quantitativa ottimale	5	
3.2. Composizione qualitativa ottimale	5	
3.2.1. Requisiti e criteri di professionalità e competenza	5	
3.2.2. Requisiti e criteri di onorabilità e correttezza	7	
3.2.3. Incompatibilità di cariche	7	
3.2.4. Requisiti di indipendenza di giudizio	7	
3.2.5. Disponibilità di tempo	8	
3.2.6. Adeguata composizione collettiva degli organi aziendali	8	

1. PREMESSA

L'idoneità degli esponenti aziendali assume un ruolo centrale negli assetti di governo societario delle banche e contribuisce in modo determinante alla sana e prudente gestione delle banche stesse.

L'articolo 26 del Decreto Legislativo 1° settembre 1993, n. 385 (di seguito anche il "TUB") prescrive che ai fini di tale idoneità gli esponenti aziendali debbano possedere requisiti di professionalità, onorabilità e indipendenza, soddisfare criteri di competenza e correttezza, nonché dedicare il tempo necessario all'efficace espletamento dell'incarico, in modo da garantire la sana e prudente gestione della Banca.

Il Decreto del Ministero dell'Economia e delle Finanze n. 169 del 23 novembre 2020 (di seguito anche "Decreto" o "D.M. 169/2020"), attuativo dell'articolo 26 del TUB, stabilisce le disposizioni che individuano i requisiti per l'assunzione delle cariche, oltre ad un insieme più ampio di criteri che concorrono a qualificare l'idoneità dell'esponente.

Tali criteri consentono, tra l'altro, di tener conto delle specificità del ruolo o incarico ricoperto nonché delle caratteristiche proprie della Banca o del Gruppo a cui esso appartiene.

La Banca d'Italia, all'interno delle Disposizioni di Vigilanza per le banche in materia di governo societario¹ e in sede di attuazione dell'articolo 91 della Direttiva 2013/36/UE (di seguito anche la "CRD IV"), definisce i seguenti principi generali:

- sotto il **profilo quantitativo**, il numero dei componenti degli organi aziendali deve essere adeguato ad assicurare la funzionalità e una composizione non pletorica dell'Organo, anche al fine di presidiare efficacemente l'intera operatività aziendale per quanto concerne la gestione ed i controlli, tenuto conto delle dimensioni e della complessità dell'assetto organizzativo della Banca; lo Statuto tipo delle Banche di Credito Cooperativo affiliate al Gruppo Bancario Cooperativo Cassa Centrale Banca (il "Gruppo") declina tali criteri;
- sotto il **profilo qualitativo**, il corretto assolvimento delle funzioni richiede che nel Consiglio di Amministrazione siano presenti soggetti:
 - consapevoli dei poteri e degli obblighi inerenti al ruolo e alle funzioni che sono chiamati a svolgere;
 - dotati di professionalità adeguate, anche per la partecipazione ad eventuali comitati interni e calibrate in relazione alle caratteristiche operative e dimensionali della Banca;
 - in possesso di competenze diffuse e opportunamente diversificate, cosicché ciascuno dei componenti, sia all'interno dei comitati di cui faccia parte sia nelle decisioni collegiali, possa effettivamente contribuire a individuare e perseguire idonee strategie e ad assicurare un governo efficace dei rischi in tutte le aree della Banca;
 - in grado di dedicare tempo e impegno adeguati allo svolgimento dell'incarico, fermo il rispetto degli applicabili limiti al cumulo degli incarichi fissati per legge, disposizione regolamentare o statutaria;
 - in grado di riflettere e, nei limiti in cui sia comunque possibile, assicurare adeguate professionalità, una distribuzione bilanciata in termini di età, genere, durata di permanenza nell'incarico, al fine di favorire una pluralità di approcci e prospettive nell'analisi dei problemi e nell'assunzione delle decisioni;
 - che indirizzino la loro azione al perseguimento dell'interesse complessivo della Banca e del Gruppo, indipendentemente dalla compagine che li ha votati, operando con autonomia di giudizio.

Considerati i principi normativi e tenuto conto dei requisiti ministeriali, il Consiglio di Amministrazione della Banca adotta i requisiti e le caratteristiche disciplinati nel presente Documento **per identificare la composizione quantitativa e qualitativa ottimale dell'Organo aziendale stesso**, in attuazione della normativa vigente e dello Statuto.

¹ Cfr. Circolare della Banca d'Italia n. 285 del 17 dicembre 2013 e successive modifiche ed integrazioni.

Il presente documento è portato a conoscenza dei soci almeno 90 giorni prima dell'Assemblea avente ad oggetto la nomina di un nuovo Consiglio di Amministrazione, ovvero 45 giorni prima dell'Assemblea chiamata a sostituire uno o più componenti del Consiglio di Amministrazione², affinché la scelta dei candidati da presentare possa tenere conto delle professionalità e, più in generale, delle caratteristiche individuali e collettive riportate nel prosieguo.

Il Consiglio di Amministrazione eletto dall'Assemblea verifica la rispondenza tra la composizione quantitativa e qualitativa ritenuta ottimale ai sensi del presente documento e quella effettiva risultante dal processo di nomina, nell'ambito del processo di valutazione dell'idoneità degli esponenti secondo l'art. 26 del TUB.

Eventuali differenze dalle analisi di seguito proposte - operate nel rispetto delle disposizioni statutarie e dei principi normativi sopra citati - sono motivate e trasmesse, successivamente alla nomina dell'Organo e unitamente al presente documento, all'Autorità di Vigilanza.

² Cfr. Regolamento Assembleare ed Elettorale

2. CONTESTO NORMATIVO DI RIFERIMENTO

2.1. Principali Fonti Normative primarie e secondarie esterne

- Articolo 26 TUB e le relative disposizioni attuative, fra le quali in particolare il Decreto Ministeriale n. 169 del 23 novembre 2020;
- Articolo 36 del D.L. 6 dicembre 2011, n. 201, convertito dalla Legge del 22 dicembre 2011, n. 214, in materia di *interlocking directorates*;
- Direttiva 2013/36/UE del Parlamento Europeo e del Consiglio del 26 giugno 2013 sull'accesso all'attività degli enti creditizi e sulla vigilanza prudenziale sugli enti creditizi e sulle imprese di investimento (CRD IV);
- Guida alla verifica dei requisiti di professionalità e onorabilità della Banca Centrale Europea - dicembre 2021.
- Circolare della Banca d'Italia n. 285 del 17 dicembre 2013 s.m.i.;
- Linee Guida EBA sulla governance interna del 5 luglio 2021, (EBA Guidelines on Internal Governance under Directive 2013/36/EU) e Linee Guida congiunte EBA-ESMA sulla valutazione dell'idoneità dei membri dell'organo amministrativo e del personale che riveste ruoli chiave (Final report on joint ESMA and EBA Guidelines on the assessment of the suitability of members of the management body and key function holders under Directive 2013/36/EU and Directive 2014/65/EU);
- punto 8 della Carta dei Valori del Credito Cooperativo, che stabilisce che "Il Credito Cooperativo si impegna a favorire la crescita delle competenze e della professionalità degli amministratori, dirigenti, collaboratori e la crescita e la diffusione della cultura economica, sociale, civile nei soci e nelle comunità locali";
- punto 10 della Carta dei Valori del Credito Cooperativo, che sancisce che "gli amministratori del Credito Cooperativo si impegnano sul proprio onore a partecipare alle decisioni in coscienza ed autonomia, a creare valore economico e sociale per i soci e la comunità, a dedicare il tempo necessario a tale incarico, a curare personalmente la propria qualificazione professionale e formazione permanente".

2.2 Principali Fonti Normative interne

- STATUTO SOCIALE DELLA BANCA, conforme allo Statuto Tipo delle Banche Affiliate al Gruppo Bancario Cooperativo Cassa Centrale Banca approvato dalla Banca d'Italia il 2 agosto 2018 e adottato con delibera assembleare; in particolare:
 - TITOLO I COSTITUZIONE - DENOMINAZIONE E SCOPO MUTUALISTICO - APPARTENENZA AL GRUPPO BANCARIO COOPERATIVO ED ASSOGGETTAMENTO ALLA DIREZIONE E COORDINAMENTO DELLA CAPOGRUPPO - PRINCIPI ISPIRATORI-SEDE - COMPETENZA TERRITORIALE – DURATA: articolo 2, che rappresenta il compendio dei principi ispiratori delle banche della categoria, ivi compresa la tutela e la salvaguardia delle peculiarità linguistiche e culturali, e richiama espressamente la Banca Affiliata, e quindi i suoi amministratori, ad agire in coerenza con la Carta dei Valori del Credito Cooperativo;
 - TITOLO VII – CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE: articoli 34, 35, 36, 37, 38, 39 e 40 che disciplinano composizione, durata in carica, modalità di nomina, decadenza, revoca, cessazione e sostituzione degli amministratori; poteri, doveri nonché attribuzioni e modalità di svolgimento delle adunanze del Consiglio di Amministrazione;
 - TITOLO VII – CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE: articolo 37.10, relativo alla eventuale istituzione di speciali comitati con funzioni consultive, istruttorie e propositive;

- TITOLO VII – CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE: articolo 43, dove vengono richiesti speciali requisiti per la nomina a Presidente del Consiglio di Amministrazione;
- TITOLO VIII – COMITATO ESECUTIVO: articolo 44, che disciplina composizione, modalità di svolgimento delle adunanze, deliberazioni e attribuzioni del Comitato Esecutivo, ove nominato;
- TITOLO XVII – DISPOSIZIONI TRANSITORIE: articoli 56 e 57, che disciplinano la composizione del Consiglio di Amministrazione, a seguito della fusione per incorporazione del Credito Etneo Banca di Credito Cooperativo nella Banca Sicana Credito Cooperativo, per il periodo transitorio dall'approvazione del bilancio di esercizio 2022 all'approvazione del bilancio di esercizio 2028.
- REGOLAMENTO ASSEMBLEARE, ed in particolare:
 - CAPITOLO V – MODALITA' DI CANDIDATURA ED ESPRESSIONE DEL VOTO, che disciplina le modalità per la presentazione delle candidature alle Cariche Sociali della Banca; i requisiti ed i criteri di candidatura alle Cariche Sociali della Banca; le modalità di elezione delle Cariche Sociali della Banca;
 - CAPITOLO VI – REQUISITI DEI CANDIDATI AMMINISTRATORI, che individua i requisiti di candidabilità per l'elezione del Consiglio di Amministrazione della Banca;
 - CAPITOLO VIII – DISPOSIZIONI FINALI E TRANSITORIE, che, a seguito della fusione per incorporazione del Credito Etneo Banca di Credito Cooperativo nella Banca Sicana Credito Cooperativo, si applicheranno per il periodo transitorio dall'approvazione del bilancio di esercizio 2022 all'approvazione del bilancio di esercizio 2028 e che modificano, integrano e/o sostituiscono gli articoli 26.1, 26.3, 26.4, 27.1, 27.3, 28.1, 28.2, 31.1 e 31.2 del Regolamento Assembleare ed Elettorale.
- Regolamenti interni adottati a livello di Gruppo Bancario Cooperativo.
- Codice Etico.

3. COMPOSIZIONE QUANTITATIVA E QUALITATIVA OTTIMALE DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

3.1. Composizione quantitativa ottimale

Le Disposizioni di Vigilanza sul governo societario prevedono che il numero di Amministratori debba essere adeguato alle dimensioni e alla complessità dell'assetto organizzativo della Banca.

Al riguardo, lo Statuto Tipo adottato dalle Banche affiliate al Gruppo Bancario Cooperativo Cassa Centrale Banca prevede che il numero dei membri del Consiglio di Amministrazione venga definito in funzione delle dimensioni della Banca.

Lo Statuto di Sicilbanca Credito Cooperativo Italiano stabilisce che il Consiglio di Amministrazione è composto da un numero di Amministratori compreso tra 7 e 9 (art. 32.1), in conformità con quanto previsto dalle disposizioni normative vigenti.

Il "Modello di Gruppo per la Composizione Quali-Quantitativa ottimale degli Organi Sociali e della Direzione delle Banche affiliate" dà la possibilità di derogare al numero massimo di nove amministratori <<per l'ipotesi in cui la Banca Affiliata sia interessata da una procedura di fusione societaria, in conformità al Progetto di Governo Societario di Cassa Centrale Banca e comunque per un periodo determinato>>.

L'art. 56.4 delle Disposizioni Transitorie dello Statuto - che disciplinano la composizione del Consiglio di Amministrazione, a seguito della fusione per incorporazione del Credito Etneo Banca di Credito Cooperativo nella Banca Sicana Credito Cooperativo, per il periodo transitorio dall'approvazione del bilancio di esercizio 2022 all'approvazione del bilancio di esercizio 2028 - stabilisce che <<nel primo mandato successivo a quello corrente alla data di efficacia della Fusione>> e, quindi, per il mandato con inizio dalla data dell'assemblea dei soci della Banca convocata per l'approvazione del bilancio di esercizio relativo al 2022 e conclusione alla data dell'assemblea dei soci della Banca convocata per l'approvazione del bilancio di esercizio relativo al 2025, **il numero dei Componenti il Consiglio di Amministrazione è di undici.**

La composizione del Consiglio di Amministrazione, così come definita dallo Statuto della Banca, dal punto di vista quantitativo si ritiene adeguata a:

- soddisfare le esigenze di rappresentatività territoriale della compagine sociale;
- garantire un'efficace azione dell'Organo, tenuto conto della necessità di assicurare un'adeguata dialettica interna e la partecipazione dei componenti;
- garantire la diversificazione nella composizione del Consiglio medesimo.

3.2. Composizione qualitativa ottimale

Ferme restando le disposizioni di cui all'articolo 32 dello Statuto, si richiamano di seguito i principi e criteri da seguire nella presentazione delle candidature alla carica di Amministratore.

3.2.1. Requisiti e criteri di professionalità e competenza

Requisiti di competenza

Il Consiglio di Amministrazione ritiene che tutti i Componenti del Consiglio di Amministrazione della Banca devono possedere un livello base di conoscenze tecniche che li renda idonei ad assumere l'incarico loro assegnato, tenuto conto dei compiti inerenti al ruolo ricoperto e delle caratteristiche, dimensionali ed operative, della Banca.

Rilevano, a questi fini, sia la conoscenza teorica acquisita attraverso gli studi e la formazione che l'esperienza pratica, conseguita nello svolgimento di attività lavorative precedenti o in corso, in più di uno dei seguenti ambiti:

- a) mercati finanziari;
- b) regolamentazione nel settore bancario e finanziario
- c) indirizzi e programmazione strategica;
- d) assetti organizzativi e di governo societari;

- e) gestione dei rischi (individuazione, valutazione monitoraggio controllo e mitigazione delle principali tipologie di rischio di una banca, incluse le responsabilità dell'Esponente in tali processi), compresi i rischi ambientali, sociali e di governance e i fattori di rischio;
- f) sistemi di controllo interno e altri meccanismi operativi;
- g) attività e prodotti bancari e finanziari;
- h) informativa contabile e finanziaria;
- i) tecnologia informatica.

Il Consiglio di Amministrazione verifica che la conoscenza teorica e l'esperienza pratica siano idonee rispetto a:

- a) i compiti inerenti al ruolo ricoperto dall'Esponente e alle eventuali deleghe o attribuzioni specifiche, ivi inclusa la partecipazione a Comitati;
- b) le caratteristiche della Banca e del Gruppo, in termini, tra l'altro, di dimensioni, complessità, tipologia delle attività svolte e dei rischi connessi, mercati di riferimento.

Per gli Esponenti che abbiano maturato l'esperienza prevista nell'allegato al Decreto Ministeriale n. 169/2020, la valutazione dei criteri di competenza può essere omessa.

Inoltre, la normativa applicabile prevede che il **Presidente**, oltre a possedere le caratteristiche richieste agli Amministratori, debba avere le specifiche competenze necessarie per adempiere ai compiti che gli sono attribuiti, fra cui anche un'esperienza maturata nel coordinamento, indirizzo o gestione di risorse umane tale da assicurare un efficace svolgimento delle sue funzioni di coordinamento e indirizzo dei lavori del Consiglio di Amministrazione, di promozione del suo adeguato funzionamento, anche in termini di circolazione delle informazioni, efficacia del confronto e stimolo alla dialettica interna, nonché di adeguata composizione complessiva del Consiglio di Amministrazione.

Requisiti di professionalità

In conformità con quanto previsto dall'articolo 8, comma 2 del D.M. 169/20, almeno la metà degli amministratori della Banca devono avere esercitato, per almeno un anno, una o più delle seguenti attività:

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

Con riferimento ai soli amministratori non esecutivi, ai requisiti sopraelencati è equiparato l'esercizio, per almeno un anno, delle ulteriori seguenti attività o funzioni, svolte anche alternativamente:

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

svolgeva tali funzioni abbia una dimensione e complessità comparabile con quella della Banca;

- f) attività di amministrazione o di controllo o compiti direttivi presso imprese oppure in enti nel settore della cooperazione di credito;
- g) insegnamento in materie attinenti al settore creditizio, finanziario o assicurativo;
- h) funzioni amministrative o dirigenziali presso enti pubblici o pubbliche amministrazioni aventi attinenza con il settore creditizio, finanziario, mobiliare o assicurativo ovvero presso enti pubblici o pubbliche amministrazioni purché le funzioni svolte comportino la gestione di risorse economico-finanziarie.

In considerazione dell'elevata importanza del ruolo del **Presidente** all'interno dell'Organo Amministrativo, questi deve avere maturato un'esperienza complessiva di almeno due anni in più rispetto ai termini indicati nei paragrafi che precedono con riferimento a tutti i Consiglieri.

3.2.2. Requisiti e criteri di onorabilità e correttezza

Requisiti di onorabilità

I componenti del Consiglio di Amministrazione - oltre a possedere i requisiti di onorabilità previsti dalla normativa applicabile – non devono aver tenuto comportamenti che, pur non integrando fattispecie di illecito e/o reato, appaiono incompatibili con l'incarico di Amministratore o possono comportare per la Banca conseguenze pregiudizievoli sul piano reputazionale.

Requisiti di correttezza

In aggiunta ai requisiti di onorabilità, i Componenti del Consiglio di Amministrazione devono soddisfare anche i criteri di correttezza nelle condotte personali e professionali pregresse previsti dalla normativa tempo per tempo vigente, ed in particolare dal Decreto Ministeriale n. 169/2020.

3.2.3. Incompatibilità di cariche

Ciascun candidato alla carica di Amministratore deve preventivamente accertare l'insussistenza di cause di incompatibilità. Particolare attenzione deve essere posta alle previsioni di cui all'art. 36 del D.L. 6 dicembre 2011, n. 201, convertito dalla Legge n. 214 del 22 dicembre 2011, che vieta *«ai titolari di cariche negli organi gestionali, di sorveglianza e di controllo e ai funzionari di vertice di imprese o gruppi di imprese operanti nei mercati del credito, assicurativi e finanziari, di assumere o esercitare analoghe cariche in imprese o gruppi di imprese concorrenti, intendendo per tali le imprese o i gruppi tra i quali non vi sono rapporti di controllo e che operano nei medesimi mercati di prodotto o geografici»*, c.d. **divieto di interlocking**.

3.2.4. Requisiti di indipendenza di giudizio

Gli Esponenti Aziendali devono essere in grado di prendere decisioni fondate, obiettive e indipendenti (ossia agire con indipendenza di giudizio). Essi agiscono con piena indipendenza di giudizio e consapevolezza dei doveri e dei diritti inerenti all'incarico, nell'interesse della sana e prudente gestione della Banca e nel rispetto della legge e di ogni altra norma applicabile. A tal fine, gli Esponenti devono essere in possesso delle necessarie competenze comportamentali.

L'indipendenza di giudizio può essere compromessa da eventuali conflitti di interesse (effettivi, potenziali o anche solo percepiti) di cui il singolo Esponente sia portatore, che possano ostacolare la capacità di svolgere i compiti ad esso assegnati in maniera indipendente e oggettiva.

In tale contesto, rilevano le situazioni di cui all'articolo 13, comma 1, lettere a), b), c), h) e i) del Decreto Ministeriale n. 169 del 23 novembre 2020.

Fra di esse, assumono particolare rilievo le situazioni di potenziale conflitto di interessi professionale e finanziario.

3.2.5. Disponibilità di tempo

Come prescritto dall'art. 16 del D.M. 169/2020, la disponibilità di tempo e risorse da dedicare allo svolgimento dell'incarico, in ragione della natura e qualità dello stesso, risulta essere un requisito fondamentale che gli Amministratori devono assicurare, anche in relazione alle attività derivanti dalla partecipazione ai lavori dei Comitati endo-consiliari, ove essi ne siano membri.

In relazione a quanto precede, il Consiglio di Amministrazione verifica che gli Esponenti siano effettivamente in grado di dedicare un tempo adeguato all'assolvimento della carica, tenuto conto della natura e della qualità dell'impegno richiesto, nonché degli eventuali ulteriori incarichi ricoperti in società o enti, oppure degli eventuali ulteriori impegni o attività lavorative o professionali.

Al fine di determinare quale sia in concreto il tempo adeguato all'assolvimento della carica, è necessario effettuare una valutazione caso per caso. Tale misura è infatti influenzata da numerosi fattori quali, ad esempio, la dimensione e complessità della Banca, la situazione attuale della banca e del ciclo economico, il ruolo ricoperto dall'Esponente nella Banca stessa, l'esperienza pregressa dell'Esponente, i suoi impegni ulteriori.

In sede di valutazione di idoneità degli Esponenti ex art. 26 TUB nonché in sede di Autovalutazione, il Consiglio di Amministrazione verifica partitamente e analiticamente, fra l'altro, la disponibilità di tempo in termini quantitativi e qualitativi in capo agli Esponenti oggetto di verifica.

In quest'ambito, si presuppone che soddisfino il requisito della disponibilità di tempo senza ulteriori approfondimenti o misure di rimedio gli Esponenti il cui impegno totale dedicato a tutte le attività compresa quella in Banca non superi i 260 giorni all'anno e il cui tempo dedicato alla Banca sia almeno pari alle seguenti soglie minime:

- a) 50 giorni all'anno per il Presidente del Consiglio di Amministrazione;
- b) 26 giorni all'anno per gli Amministratori componenti il Comitato Esecutivo;
- c) 24 giorni all'anno per gli Amministratori Indipendenti;
- d) 22 giorni all'anno per gli Amministratori che siano componenti eventuali ulteriori comitati oppure che abbiano ricevuto deleghe particolari;
- e) 20 giorni all'anno per gli Amministratori che non siano ricompresi in nessuna delle fattispecie di cui ai punti da b) ad e) che precedono.

3.2.6. Adeguata composizione collettiva degli organi aziendali

La composizione del Consiglio di Amministrazione deve essere adeguatamente diversificata in modo da:

- a) alimentare il confronto e la dialettica interna agli Organi;
- b) favorire l'emersione di una pluralità di approcci e prospettive nell'analisi dei temi e nell'assunzione di decisioni;
- c) supportare efficacemente i processi aziendali di elaborazione delle strategie, gestione delle attività e dei rischi, controllo sull'operato della Direzione Generale;
- d) tener conto dei molteplici interessi che concorrono alla sana e prudente gestione della Banca.

Al fine di assicurare il perseguimento dei predetti obiettivi, ciascuna lista di candidati deve essere predisposta in modo tale da tenere conto, in conformità alle Politiche di Governo

Societario del Gruppo, dei principi di seguito descritti.

Rappresentatività della base sociale e conoscenza dei territori di riferimento

Attesa la natura di società cooperativa a mutualità prevalente della Banca e della stretta connessione tra l'operatività della stessa e la relativa zona di competenza territoriale, la composizione del Consiglio di Amministrazione deve salvaguardare un'adeguata rappresentanza della base sociale nei più significativi ambiti territoriali dell'area di competenza e delle relative componenti socio-economiche e professionali, anche in termini di:

- conoscenza dell'economia del territorio e del relativo contesto di mercato;
- conoscenza dei settori produttivi rilevanti nell'ambito territoriale di competenza.

In particolare, per quanto riguarda le categorie economiche rappresentate in Consiglio di Amministrazione, in coerenza con la composizione della base sociale e con le principali linee di sviluppo della Banca, si evidenzia l'opportunità e la necessità di rappresentare nelle candidature almeno le principali categorie economiche di seguito indicate.

La composizione ottimale che meglio rappresenta quanto sopra esposto assume la seguente formulazione.

AMBITO TERRITORIALE					
	COMUNE	SOCI		AMMINISTRATORI	
SICANA	CALTANISSETTA	1.834	234	1	7
	SOMMATINO		319	1	
	RAVANUSA		80		
	RIESI		22		
	SERRADIFALCO		615	3	
	MARIANOPOLI		196	1	
	GELA		47		
	CALTAGIRONE		22		
	SAMBUCA DI SICILIA		251	1	
	SCIACCA		23		
	MENFI		16		
	SANTA MARGHERITA BELICE		6		
	GIULIANA		2		
	CONTESSA ENTELLINA		1		
	ETNEO		CATANIA	1.783	
BELPASSO		361	1		
MISTERBIANCO		284	1		
MASCALUCIA		156	1		
BIANCAVILLA		109			
PATERNO'		48			
		3.617	3.617	11	11

CATEGORIA ECONOMICA	SOCI	AMMINISTRATORI
Imprenditori	630	3
Liberi Professionisti	274	2
Lavoratori Dipendenti	943	4
Pensionati	649	2
Totale	2.496	11

Equilibrio tra generi, esperienze e durata di permanenza nell'incarico

Il Consiglio di Amministrazione si esprime favorevolmente sull'opportunità di assicurare, nell'individuazione delle candidature, la più ampia diversità, ivi inclusa quella di genere, e l'adeguata diversificazione in termini di esperienze professionali e di fasce di età degli Esponenti.

Rappresentatività di genere

Il Consiglio di Amministrazione si impegna a garantire il rispetto di quanto normativamente previsto in merito alla rappresentatività di genere.

In considerazione che il Consiglio di Amministrazione è composto da undici membri, il numero dei componenti appartenenti al genere meno rappresentato dovrà essere pari a non meno di due, mentre il numero dei componenti appartenenti al genere più rappresentato dovrà essere pari a non più di nove.

Durata di permanenza dell'incarico

Al fine di incentivare un regolare rinnovamento del Consiglio di Amministrazione, lo stesso ritiene che non più del 40% dei Consiglieri sia in carica da più di 5 mandati consecutivi.

Indipendenza Statutaria

La Circolare 285 dispone che il numero di Consiglieri indipendenti deve essere pari ad almeno un quarto dei componenti del Consiglio di Amministrazione, in possesso di professionalità e autorevolezza tali da assicurare un elevato livello di dialettica interna ed apportare un contributo di rilievo alla formazione della volontà del medesimo.

Ai sensi dell'art. 34.5 dello Statuto tipo delle Banche Affiliate, la non ricorrenza delle cause di ineleggibilità e decadenza ivi previste costituisce requisito di indipendenza degli amministratori.

Indipendenza di giudizio collettiva

Al fine di garantire un'effettiva indipendenza di giudizio degli Organi Sociali nel loro complesso, almeno il 40% dei componenti del Consiglio di Amministrazione non deve trovarsi in situazioni di conflitto di interessi finanziario particolarmente rilevanti.

Formazione

In linea con le raccomandazioni di Banca d'Italia circa la necessità per le banche di adottare piani di formazione adeguati ad assicurare un idoneo bagaglio di competenze tecniche dei membri degli Organi Sociali, il Consiglio di Amministrazione approva con frequenza annuale un piano di formazione *continua* dedicato ai propri componenti, che tenga conto anche dell'eventuale inserimento di nuovi componenti all'interno dell'Organo.