



**COMPOSIZIONE  
QUALI-QUANTITATIVA OTTIMALE  
DEGLI ORGANI SOCIALI  
ASSEMBLEA SOCI 2026**

## SOMMARIO

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 .....	6
3.2.1. Requisiti di professionalità e criteri competenza .....	6
3.2.2. Requisiti di onorabilità e criteri di correttezza.....	7
3.2.3. Incompatibilità di cariche .....	8
3.2.4. Requisiti di indipendenza di giudizio .....	8
3.2.5. Disponibilità di tempo .....	8
3.2.6. Adeguata composizione collettiva del Consiglio di Amministrazione .....	9
3.2.7. Formazione .....	12
4. COMPOSIZIONE QUALI-QUANTITATIVA OTTIMALE DEL COLLEGIO SINDACALE .....	13
4.1. Composizione quantitativa ottimale .....	13
4.2. Composizione qualitativa ottimale .....	13
4.2.1. Requisiti di professionalità e criteri di competenza .....	13
4.2.2. Requisiti di onorabilità, criteri di correttezza e requisiti di indipendenza .....	14
4.2.3. Disponibilità di tempo.....	14
4.2.4. Adeguata composizione collettiva del Collegio Sindacale .....	15
4.2.5. Formazione .....	15

## 1. PREMESSA

L'idoneità degli esponenti aziendali costituisce un elemento centrale degli assetti di governo societario delle banche e rappresenta un presupposto essenziale per la sana e prudente gestione delle stesse.

In tale contesto, la corretta composizione degli Organi Sociali, sotto il profilo sia quantitativo sia qualitativo, assume rilievo determinante al fine di assicurare l'efficacia dell'azione amministrativa, l'adeguata gestione dei rischi e il perseguimento dell'interesse complessivo della Banca e del Gruppo di appartenenza.

Ai sensi dell'articolo 26 del Decreto Legislativo 1° settembre 1993, n. 385 (Testo Unico Bancario – "TUB"), gli esponenti aziendali devono possedere requisiti di professionalità, onorabilità e indipendenza, soddisfare criteri di competenza e correttezza, nonché disporre di una disponibilità di tempo adeguata allo svolgimento dell'incarico.

Tali requisiti e criteri concorrono, oltre che alla valutazione dell'idoneità dei singoli esponenti, alla definizione dell'adeguata composizione complessiva degli Organi Sociali, in coerenza con le dimensioni, la complessità operativa e le specificità 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, nonché un insieme più ampio di criteri che concorrono a qualificare l'idoneità dell'esponente.

Tali criteri assumono rilievo non solo ai fini della valutazione dell'idoneità dei singoli esponenti aziendali, ma anche con riferimento alla composizione complessiva degli Organi Sociali, rendendo centrale la definizione preventiva di una composizione quali-quantitativa adeguata alle caratteristiche, alle dimensioni e alla complessità operativa della Banca.

Tali criteri consentono, tra l'altro, di tenere conto delle specificità del ruolo o incarico ricoperto nonché delle caratteristiche proprie della Banca e del Gruppo di appartenenza.

In tale prospettiva, la definizione di una composizione quali-quantitativa adeguata degli Organi Sociali rappresenta uno strumento essenziale per assicurare che l'assetto complessivo dell'Organo amministrativo risulti coerente con il modello di business, la complessità operativa e gli obiettivi strategici della Banca.

La Banca d'Italia, nell'ambito delle Disposizioni di Vigilanza per le banche in materia di governo societario e in attuazione dell'articolo 91 della Direttiva 2013/36/UE (di seguito anche la "CRD IV"), individua una serie di principi generali cui devono conformarsi gli assetti di governance degli intermediari bancari.

Sotto il **profilo quantitativo**, il numero dei componenti degli Organi Aziendali deve risultare adeguato ad assicurare la funzionalità dell'Organo e una composizione non pletorica, idonea a presidiare efficacemente l'intera operatività aziendale con riferimento sia alla gestione sia ai controlli, tenuto conto delle dimensioni e della complessità dell'assetto organizzativo della Banca; tali criteri sono declinati, per le Banche di Credito Cooperativo affiliate, nello Statuto tipo del Gruppo Bancario Cooperativo Cassa Centrale Banca (il "Gruppo").

Sotto il **profilo qualitativo**, il corretto assolvimento delle funzioni richiede che il Consiglio di Amministrazione sia composto da soggetti consapevoli dei poteri e degli obblighi inerenti al ruolo ricoperto, dotati di adeguate professionalità anche ai fini della partecipazione ad eventuali comitati interni, nonché in possesso di competenze diffuse e opportunamente diversificate.

In tale ambito, ciascun componente deve essere in grado di contribuire in modo effettivo, sia nelle decisioni collegiali sia nell'ambito degli eventuali comitati di cui faccia parte, alla definizione di idonee strategie e all'efficace governo dei rischi in tutte le aree di operatività della Banca, dedicando tempo e impegno adeguati allo svolgimento dell'incarico, nel rispetto dei limiti al cumulo degli incarichi previsti dalla normativa vigente.

La composizione dell'Organo Amministrativo deve altresì favorire, nei limiti del possibile, una distribuzione equilibrata delle professionalità, nonché un'adeguata diversificazione in termini

di età, genere e durata di permanenza nell'incarico, al fine di assicurare una pluralità di approcci e prospettive nell'analisi delle problematiche aziendali e nei processi decisionali.

Gli Amministratori, infine, sono chiamati a orientare la propria azione al perseguimento dell'interesse complessivo della Banca e del Gruppo, indipendentemente dalla compagine che li ha designati, operando con autonomia di giudizio e piena responsabilità.

Alla luce dei principi normativi di riferimento e tenuto conto dei requisiti previsti dalla normativa ministeriale, il Consiglio di Amministrazione della Banca adotta, con il presente Documento, **i requisiti e le caratteristiche ritenuti idonei a individuare la composizione quantitativa e qualitativa ottimale degli Organi Sociali.**

Tale composizione è definita in attuazione della normativa vigente e delle disposizioni statutarie applicabili e costituisce il parametro di riferimento per l'assetto complessivo di governance della Banca nel periodo di riferimento.

Il presente Documento è portato a conoscenza dei Soci almeno 90 giorni prima dell'Assemblea chiamata al rinnovo totale o parziale del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale, al fine di consentire che la scelta delle candidature tenga conto, in modo consapevole e informato, delle professionalità richieste e, più in generale, delle caratteristiche individuali e collettive degli Organi Sociali illustrate nel prosieguo.

Ai fini del presente Documento, i termini **“Soci Sicana”** e **“Soci Etneo”** sono utilizzati con il significato ad essi attribuito dall'articolo 56.1 dello Statuto sociale della Banca e individuano, esclusivamente ai fini dell'applicazione delle disposizioni transitorie ivi previste, i soci della Banca risultante dalla fusione provenienti, rispettivamente, dalla base sociale della Banca Sicana Credito Cooperativo e del Credito Etneo Banca di Credito Cooperativo.

Gli Organi Sociali eletti dall'Assemblea verificano, nell'ambito del processo di valutazione dell'idoneità degli esponenti ai sensi dell'articolo 26 del TUB, la rispondenza tra la composizione quantitativa e qualitativa ritenuta ottimale in base al presente Documento e quella effettivamente risultante dal processo di nomina.

Eventuali scostamenti rispetto alle analisi e agli orientamenti di seguito illustrati, definiti nel rispetto delle disposizioni statutarie e dei principi normativi richiamati, sono adeguatamente motivati e trasmessi, successivamente alla nomina degli Organi e unitamente al presente Documento, all'Autorità di Vigilanza.

## 2. CONTESTO NORMATIVO DI RIFERIMENTO

### 2.1. Principali Fonti Normative primarie e secondarie esterne

Il presente Documento è redatto nel rispetto del quadro normativo europeo e nazionale applicabile in materia di governo societario, requisiti di idoneità degli esponenti aziendali e assetti organizzativi delle banche.

In particolare, costituiscono fonti normative di riferimento:

- l'articolo 26 del Decreto Legislativo 1° settembre 1993, n. 385 (Testo Unico Bancario – “TUB”) e le relative disposizioni attuative, tra cui, in particolare, il Decreto del Ministero dell'Economia e delle Finanze n. 169 del 23 novembre 2020 (di seguito anche “DM 169/2020”);
- l'articolo 36 del Decreto-Legge 6 dicembre 2011, n. 201, convertito con modificazioni dalla Legge 22 dicembre 2011, n. 214, in materia di interlocking directorates;
- la 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);
- la Direttiva (UE) 2015/849 (IV Direttiva antiriciclaggio – AML);
- la Guida della Banca Centrale Europea alla verifica dei requisiti di professionalità e onorabilità degli esponenti aziendali (dicembre 2021);
- la Circolare della Banca d'Italia n. 285 del 17 dicembre 2013 e successive modificazioni (di seguito “Circolare 285”);
- le Disposizioni di Banca d'Italia in materia di organizzazione, procedure e controlli interni, nel testo vigente dal 14 novembre 2023;
- le Linee Guida dell'Autorità Bancaria Europea (EBA) sulla governance interna del 5 luglio 2021 e le Linee Guida congiunte EBA-ESMA sulla valutazione dell'idoneità dei membri dell'organo amministrativo e del personale che riveste ruoli chiave;
- gli Orientamenti EBA in materia di politiche e procedure di conformità e sul ruolo e le responsabilità del responsabile antiriciclaggio (EBA/GL/2022/05);
- i principi contenuti nella Carta dei Valori del Credito Cooperativo, con particolare riferimento ai punti 8 e 10, che valorizzano la crescita delle competenze, la professionalità, l'autonomia di giudizio e l'impegno degli amministratori nel perseguimento dell'interesse dei soci e delle comunità di riferimento.

### 2.2 Principali Fonti Normative interne

Il presente Documento è redatto nel rispetto delle fonti normative interne che disciplinano l'assetto di governance della Banca, la composizione e il funzionamento degli Organi Sociali, nonché i requisiti e i criteri di candidatura e di idoneità degli esponenti aziendali.

In particolare, costituiscono fonti interne di riferimento:

- **lo Statuto sociale della Banca**, adottato con delibera assembleare del 18 maggio 2025, conforme allo Statuto Tipo delle Banche Affiliate al Gruppo Bancario Cooperativo Cassa Centrale Banca, approvato dalla Banca Centrale Europea il 27 febbraio 2025, come attestato dalla medesima Autorità di Vigilanza in data 16 luglio 2025;
  - **Titolo I** (Costituzione, denominazione e scopo mutualistico, appartenenza al Gruppo Bancario Cooperativo e principi ispiratori), con particolare riferimento all'articolo 2, che richiama i principi ispiratori delle banche di credito cooperativo e l'obbligo per la Banca e per i suoi amministratori di operare 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 la composizione, la durata in carica, le modalità di nomina, decadenza, revoca, cessazione e sostituzione degli amministratori, nonché i poteri, i doveri e le

modalità di funzionamento del Consiglio di Amministrazione;

- **Titolo VII – Consiglio di Amministrazione**, articolo 37.10, relativo all'eventuale istituzione di comitati endoconsiliari con funzioni consultive, istruttorie e propositive;
- **Titolo VII – Consiglio di Amministrazione**, articolo 43, che prevede specifici requisiti per la nomina del Presidente del Consiglio di Amministrazione;
- **Titolo VIII – Comitato Esecutivo**, articolo 44, che disciplina la composizione, le modalità di funzionamento e le attribuzioni del Comitato Esecutivo, ove istituito;
- **Titolo XVII – Disposizioni transitorie**, articoli 56 e 57, che disciplinano la composizione degli Organi Sociali a seguito della fusione per incorporazione del Credito Etneo Banca di Credito Cooperativo nella Banca Sicana Credito Cooperativo, applicabili per il periodo transitorio compreso tra l'approvazione del bilancio di esercizio 2022 e l'approvazione del bilancio di esercizio 2028;
- **il Regolamento Assembleare ed Elettorale, e in particolare:**
  - **Capitolo V**, relativo alle modalità di presentazione delle candidature e di espressione del voto per le Cariche Sociali;
  - **Capitolo VI**, concernente i requisiti di candidabilità per l'elezione degli amministratori;
  - **Capitolo VIII**, recante le disposizioni finali e transitorie applicabili nel periodo successivo alla fusione, compreso tra l'approvazione del bilancio di esercizio 2022 e l'approvazione del bilancio di esercizio 2028, e le conseguenti modifiche e integrazioni agli articoli del Regolamento Assembleare ed Elettorale;
- **l'articolo 10 del Contratto di Coesione;**
- **i regolamenti interni adottati a livello di Gruppo Bancario Cooperativo**, con particolare riferimento a quelli in materia di governo societario e di valutazione dell'idoneità degli esponenti aziendali;
- **il Codice Etico di Gruppo**, quale fonte di principi di comportamento e di valori cui devono conformarsi gli amministratori e gli esponenti aziendali.

### 3. COMPOSIZIONE QUANTITATIVA E QUALITATIVA OTTIMALE DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

Il presente Capitolo individua la composizione quali-quantitativa ottimale del Consiglio di Amministrazione della Banca, definita sulla base del quadro normativo di riferimento e dei principi illustrati nei Capitoli precedenti, nonché tenendo conto delle specificità operative, dimensionali e organizzative della Banca e del contesto di appartenenza al Gruppo Bancario Cooperativo.

La composizione ottimale è individuata con riferimento sia al numero dei componenti dell'Organo amministrativo sia alle caratteristiche qualitative richieste nel loro insieme, al fine di assicurare un efficace funzionamento del Consiglio di Amministrazione, un adeguato presidio dei rischi e una corretta rappresentazione delle diverse competenze ed esperienze necessarie per la sana e prudente gestione della Banca.

Le valutazioni che seguono sono formulate nel rispetto delle disposizioni statutarie applicabili, incluse quelle di natura transitoria conseguenti all'operazione di fusione, e costituiscono parametro di riferimento per la presentazione delle candidature alle cariche sociali e per le successive verifiche di idoneità degli esponenti aziendali.

#### 3.1. Composizione quantitativa ottimale

Le Disposizioni di Vigilanza in materia di governo societario prevedono che il numero dei componenti del Consiglio di Amministrazione sia adeguato alle dimensioni e alla complessità dell'assetto organizzativo della Banca, al fine di assicurare la funzionalità dell'Organo e un efficace presidio dell'operatività aziendale.

In tale contesto, lo Statuto Tipo adottato dalle Banche affiliate al Gruppo Bancario Cooperativo Cassa Centrale Banca prevede che il numero dei membri del Consiglio di Amministrazione sia definito in funzione delle dimensioni della Banca, nel rispetto dei criteri di proporzionalità e di non pletoricità dell'Organo Amministrativo.

Lo Statuto della Banca stabilisce che il Consiglio di Amministrazione sia composto da un numero di Amministratori compreso tra cinque e tredici (articolo 34.1), in coerenza con quanto previsto dalla normativa vigente.

Il Modello di Gruppo per la composizione quali-quantitativa ottimale degli Organi Sociali e della Direzione delle Banche affiliate prevede la possibilità di derogare al limite massimo di tredici amministratori nell'ipotesi in cui la Banca Affiliata sia interessata da un'operazione di fusione, per un periodo temporalmente determinato.

In applicazione delle disposizioni statutarie di natura transitoria, **l'articolo 56.5 dello Statuto** – che disciplina la composizione del Consiglio di Amministrazione a seguito della fusione per incorporazione del Credito Etneo Banca di Credito Cooperativo nella Banca Sicana Credito Cooperativo – **stabilisce che**, nel secondo mandato successivo a quello in corso alla data di efficacia della fusione e, pertanto, per il mandato avente inizio con l'Assemblea dei Soci convocata per l'approvazione del bilancio di esercizio 2025 e termine con l'Assemblea dei Soci convocata per l'approvazione del bilancio di esercizio 2028, **il Consiglio di Amministrazione:**

- sia composto da **n. 9 componenti**, di cui **n. 6** individuati tra i **“Soci Sicana”** e **n. 3** individuati tra i **“Soci Etneo”**;
- il **Presidente** e il **Vice Presidente non vicario** del Consiglio di Amministrazione sono individuati tra i **“Soci Sicana”**;
- il **Vice Presidente vicario** del Consiglio di Amministrazione è individuato tra i **“Soci Etneo”**.

Alla luce del quadro normativo e statutario di riferimento, la composizione del Consiglio di Amministrazione pari a nove componenti è ritenuta, sotto il profilo quantitativo, adeguata a:

- soddisfare, in termini complessivi, le esigenze di rappresentatività territoriale della compagine sociale;
- garantire un efficace funzionamento dell'Organo amministrativo, assicurando un'adeguata dialettica interna e la partecipazione attiva dei suoi componenti;
- favorire una sufficiente diversificazione nella composizione del Consiglio di Amministrazione.

### 3.2. Composizione qualitativa ottimale

Ferme restando le disposizioni di cui all'articolo 32 dello Statuto sociale, di seguito sono richiamati i principi e i criteri cui attenersi nella presentazione delle candidature alla carica di Amministratore, al fine di assicurare un'adeguata composizione qualitativa del Consiglio di Amministrazione nel suo complesso.

Tali principi e criteri sono definiti in coerenza con il quadro normativo e regolamentare di riferimento e sono finalizzati a garantire che l'Organo amministrativo disponga, nel suo insieme, delle competenze, delle esperienze e delle caratteristiche necessarie per l'efficace svolgimento delle proprie funzioni.

#### 3.2.1. Requisiti di professionalità e criteri competenza

##### 3.2.1.1 Requisiti di professionalità

In conformità con quanto previsto dall'articolo 8, comma 2, del Decreto Ministeriale n. 169/2020, almeno la metà dei componenti del Consiglio di Amministrazione della Banca, incluso l'amministratore cui sono attribuite le funzioni di Esponente AML, deve aver maturato, per almeno un anno, una o più delle seguenti esperienze professionali:

- a) attività di amministrazione o di controllo ovvero compiti direttivi nel settore creditizio, finanziario, mobiliare o assicurativo;
- b) attività di amministrazione o di controllo ovvero compiti direttivi presso società quotate o presso società aventi dimensioni e complessità maggiori o assimilabili a quelle della Banca, in termini di fatturato, natura e complessità dell'organizzazione o dell'attività svolta.

Con riferimento ai soli **amministratori non esecutivi**, ai requisiti di professionalità sopra richiamati è equiparato l'esercizio, per un periodo non inferiore a un anno, anche in via alternativa, delle seguenti attività o funzioni:

- a) attività di amministrazione o di controllo ovvero compiti direttivi svolti presso imprese o enti operanti nel settore della cooperazione di credito;
- b) insegnamento in materie giuridiche o economiche o in altre materie comunque funzionali all'attività del settore creditizio, finanziario, mobiliare o assicurativo;
- c) funzioni amministrative direttive, dirigenziali o di vertice svolte presso enti pubblici o pubbliche amministrazioni aventi attinenza con il settore creditizio, finanziario, mobiliare o assicurativo, ovvero presso enti pubblici o pubbliche amministrazioni purché tali funzioni comportino la gestione di risorse economico-finanziarie.

In considerazione della rilevanza del ruolo del **Presidente** all'interno dell'Organo amministrativo, lo stesso deve aver maturato un'esperienza complessiva superiore rispetto a quella richiesta agli altri componenti del Consiglio di Amministrazione, pari ad almeno due anni aggiuntivi rispetto ai requisiti temporali indicati nei paragrafi che precedono.

L'**Esponente AML** è individuato tra i soggetti che, in aggiunta ai requisiti richiesti per gli esponenti esecutivi, possiedono adeguate conoscenze, competenze ed esperienze in materia di prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo, con particolare riferimento ai rischi di riciclaggio, alle politiche, ai controlli e alle procedure antiriciclaggio, nonché al modello di business della Banca e al contesto operativo del settore di riferimento.



### 3.2.1.2 Requisiti di competenza

Il Consiglio di Amministrazione ritiene che tutti i componenti del Consiglio di Amministrazione della Banca debbano possedere un livello adeguato e omogeneo di conoscenze tecniche di base, tale da consentire l'effettivo e consapevole svolgimento dell'incarico loro assegnato. Tali conoscenze devono risultare coerenti con i compiti inerenti al ruolo ricoperto e adeguate alle caratteristiche operative, dimensionali e organizzative della Banca, al fine di garantire un contributo informato e responsabile ai processi decisionali dell'Organo amministrativo.

Ai fini della valutazione delle competenze rilevano sia la conoscenza teorica, acquisita attraverso percorsi di studio e di formazione, sia l'esperienza pratica maturata nello svolgimento di attività lavorative precedenti o in corso.

Tali competenze ed esperienze devono risultare riferibili, complessivamente, ad uno o più dei seguenti ambiti, ritenuti rilevanti per l'efficace svolgimento delle funzioni del Consiglio di Amministrazione:

- 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 adeguate rispetto a:

- a) i compiti e le responsabilità connessi al ruolo ricoperto dall'Esponente, comprese eventuali deleghe o attribuzioni specifiche, e la partecipazione a comitati endoconsiliari;
- b) le caratteristiche della Banca e del Gruppo, tenendo conto delle dimensioni, della complessità, della tipologia delle attività svolte, dei rischi connessi e dei mercati di riferimento.

Per gli esponenti che abbiano maturato l'esperienza indicata nell'allegato al Decreto Ministeriale n. 169/2020, la valutazione dei criteri di competenza può essere semplificata, in quanto ritenuta già soddisfatta dalla comprovata esperienza.

La normativa applicabile prevede inoltre che il **Presidente** del Consiglio di Amministrazione, oltre a possedere i requisiti e le caratteristiche richiesti agli Amministratori, debba disporre di specifiche competenze adeguate all'esercizio delle funzioni allo stesso attribuite. In particolare, il Presidente deve aver maturato un'esperienza significativa nel coordinamento, nell'indirizzo o nella gestione di risorse umane, tale da assicurare un efficace svolgimento delle funzioni di coordinamento e indirizzo dei lavori del Consiglio di Amministrazione, la promozione del suo corretto ed efficiente funzionamento, anche in termini di adeguata circolazione delle informazioni, efficacia del confronto e stimolo alla dialettica interna, nonché il presidio dell'adeguata composizione complessiva dell'Organo amministrativo.

### 3.2.2. Requisiti di onorabilità e criteri di correttezza

#### 3.2.2.1 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 o di reato, risultino incompatibili con l'incarico di Amministratore ovvero siano tali da esporre la Banca a potenziali conseguenze pregiudizievoli sotto il profilo

reputazionale.

### **3.2.2.2 Criteri di correttezza**

In aggiunta ai requisiti di onorabilità, i componenti del Consiglio di Amministrazione devono soddisfare i criteri di correttezza relativi alle condotte personali e professionali pregresse, come previsti dalla normativa vigente pro tempore e, in particolare, dal Decreto Ministeriale n. 169/2020.

### **3.2.3. Incompatibilità di cariche**

Ciascun candidato alla carica di Amministratore è tenuto a verificare preventivamente l'insussistenza di cause di incompatibilità con l'incarico da assumere, nel rispetto della normativa vigente.

Particolare attenzione deve essere riservata alle disposizioni di cui all'articolo 36 del Decreto-Legge 6 dicembre 2011, n. 201, convertito, con modificazioni, dalla Legge 22 dicembre 2011, n. 214, che vieta ai titolari di cariche negli organi gestionali, di sorveglianza e di controllo, nonché 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.

Ai fini dell'applicazione di tale divieto, sono considerate concorrenti le imprese o i gruppi tra i quali non sussistono 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 assumere decisioni fondate, obiettive e autonome, agendo con piena indipendenza di giudizio e con consapevolezza dei doveri e dei diritti connessi all'incarico ricoperto.

Essi operano nell'interesse della sana e prudente gestione della Banca, nel rispetto della normativa vigente e di ogni altra disposizione applicabile, e devono pertanto possedere adeguate competenze comportamentali idonee a sostenere un confronto consapevole e costruttivo all'interno dell'Organo amministrativo.

L'indipendenza di giudizio può risultare compromessa dalla presenza di conflitti di interesse, effettivi, potenziali o anche solo percepiti, che siano tali da ostacolare la capacità del singolo esponente di svolgere i compiti allo stesso attribuiti in modo indipendente e obiettivo.

In tale ambito assumono rilievo le situazioni individuate dall'articolo 13, comma 1, lettere a), b), c), h) e i), del Decreto Ministeriale n. 169 del 23 novembre 2020, con particolare riferimento alle situazioni di potenziale conflitto di interessi di natura professionale e finanziaria.

### **3.2.5. Disponibilità di tempo**

Come previsto dall'articolo 16 del Decreto Ministeriale n. 169/2020, la disponibilità di tempo e di risorse da dedicare allo svolgimento dell'incarico, in relazione alla natura e alla complessità dello stesso, costituisce un requisito essenziale che gli Amministratori sono tenuti ad assicurare. Tale requisito rileva anche con riferimento alle attività derivanti dalla partecipazione ai lavori di eventuali comitati endoconsiliari, ove gli esponenti ne siano membri.

In coerenza con quanto sopra, il Consiglio di Amministrazione verifica che ciascun esponente sia effettivamente in grado di dedicare un tempo adeguato all'assolvimento della carica, tenendo conto della natura e della qualità dell'impegno richiesto, nonché dell'eventuale cumulo di incarichi ricoperti presso società o enti e di ulteriori impegni o attività lavorative o professionali svolte.

Al fine di determinare in concreto l'adeguatezza del tempo da dedicare all'assolvimento della carica, è necessario procedere a una valutazione effettuata caso per caso. Tale valutazione è influenzata da una pluralità di fattori, tra cui, a titolo esemplificativo, la dimensione e la complessità della Banca, la fase del ciclo economico e la situazione aziendale, il ruolo

ricoperto dall'esponente, l'esperienza professionale maturata, nonché la presenza di ulteriori incarichi o impegni lavorativi o professionali.

Nell'ambito del processo di valutazione dell'idoneità degli esponenti ai sensi dell'articolo 26 del TUB, nonché in sede di autovalutazione dell'Organo amministrativo, il Consiglio di Amministrazione verifica in modo puntuale e analitico la disponibilità di tempo degli esponenti oggetto di valutazione, sia sotto il profilo quantitativo sia sotto il profilo qualitativo.

In tale contesto, si presume che soddisfino il requisito della disponibilità di tempo, senza necessità di ulteriori approfondimenti o misure di rimedio, gli esponenti il cui impegno complessivo dedicato a tutte le attività, inclusa quella svolta in favore della Banca, non superi i 260 giorni annui e che dedichino all'incarico in Banca un numero di giorni almeno pari alle seguenti soglie minime:

- a) 50 giorni all'anno per il Presidente del Consiglio di Amministrazione;
- b) 26 giorni all'anno per l'Esponente AML e 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 di ulteriori comitati ovvero che abbiano ricevuto deleghe particolari;
- e) 20 giorni all'anno per gli Amministratori non rientranti in alcuna delle fattispecie di cui alle precedenti lettere.

### **3.2.6. Adeguata composizione collettiva del Consiglio di Amministrazione**

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

- a) alimentare un confronto effettivo e una dialettica costruttiva all'interno dell'Organo amministrativo;
- b) favorire l'emersione di una pluralità di approcci, esperienze e prospettive nell'analisi delle tematiche aziendali e nei processi decisionali;
- c) supportare in modo efficace i processi aziendali di definizione delle strategie, di gestione delle attività e dei rischi, nonché l'attività di controllo sull'operato della Direzione Generale;
- d) tenere 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 è predisposta in modo da tenere conto, in coerenza con le Politiche di Governo Societario del Gruppo, dei principi di seguito descritti, con particolare riferimento all'equilibrio complessivo delle competenze, delle esperienze e delle caratteristiche individuali dei componenti dell'Organo amministrativo.

#### **3.2.6.1 Rappresentatività della base sociale e conoscenza dei territori di riferimento**

In considerazione della natura di società cooperativa a mutualità prevalente della Banca e della stretta connessione tra la sua operatività e la zona di competenza territoriale, la composizione del Consiglio di Amministrazione deve tendere al perseguimento anche di un'adeguata rappresentanza dei 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 maggiormente rilevanti nell'ambito territoriale di competenza.

In coerenza con la composizione della base sociale e con le principali linee di sviluppo strategico della Banca, la predisposizione delle candidature dovrebbe consentire un'adeguata rappresentatività della base sociale nei principali ambiti territoriali di operatività della Banca, tenendo conto della distribuzione dei Soci e della rilevanza dei diversi contesti locali.

A tal fine, la seguente articolazione territoriale fornisce un quadro di riferimento della composizione della base sociale per ambito e Comune, funzionale a orientare la predisposizione delle candidature e la valutazione complessiva della rappresentatività territoriale dell'Organo amministrativo, senza configurare vincoli rigidi o automatismi nella individuazione dei singoli componenti.

La composizione del Consiglio di Amministrazione, nel periodo transitorio disciplinato dallo Statuto, deve in ogni caso rispettare l'equilibrio complessivo tra le basi sociali di provenienza, assicurando la presenza di **sei** Amministratori espressione dei "Soci Sicana" e di **tre** Amministratori espressione dei "Soci Etneo".

AMBITO TERRITORIALE <sup>1</sup>				
	COMUNE	SOCI		AMMINISTRATORI
SICANA	CALTANISSETTA	2.358	277	6
	SOMMATINO		294	
	RAVANUSA		66	
	RIESI		22	
	SERRADIFALCO		576	
	MARIANOPOLI		178	
	GELA		42	
	CALTAGIRONE		19	
	PALERMO		595	
	SAMBUCA DI SICILIA		224	
	SCIACCA		21	
	MENFI		26	
	SANTA MARGHERITA BELICE		10	
	GIULIANA		6	
	CONTESSA ENTELLINA		2	
ETNEO	CATANIA	1.162	460	3
	BELPASSO		298	
	MISTERBIANCO		181	
	MASCALUCIA		105	
	BIANCAVILLA		95	
	PATERNO'		23	
		3.520	3.520	9

Al fine di assicurare un'adeguata rappresentatività della base sociale anche sotto il profilo delle componenti economiche e professionali, la composizione del Consiglio di Amministrazione deve tenere conto, per quanto possibile, della distribuzione dei Soci tra le principali categorie economiche di riferimento.

In tale prospettiva, la seguente articolazione per categorie economiche fornisce un quadro descrittivo della composizione della base sociale della Banca e costituisce un elemento di orientamento nella predisposizione delle candidature, funzionale a favorire un equilibrio complessivo delle esperienze e delle sensibilità presenti all'interno dell'Organo amministrativo.

La rappresentazione per categorie economiche non individua quote rigide o vincoli numerici

<sup>1</sup> La tabella riporta la distribuzione dei Soci per ambito territoriale e Comune e costituisce un elemento informativo di supporto alla valutazione della rappresentatività territoriale del Consiglio di Amministrazione. Essa non individua un numero ottimale di Amministratori per singolo Comune, fermo restando il rispetto della composizione complessiva dell'Organo prevista dallo Statuto per il periodo transitorio.

predeterminati nella composizione del Consiglio di Amministrazione, fermo restando il rispetto del numero complessivo dei componenti dell'Organo previsto dallo Statuto per il periodo di riferimento.

CATEGORIA ECONOMICA	SOCI
Imprenditori	716
Liberi Professionisti	322
Lavoratori Dipendenti	1.113
Pensionati	687
<b>Totale</b>	<b>2.838</b>

La composizione del Consiglio di Amministrazione tiene conto, per quanto possibile, anche dell'esigenza di assicurare una diversificazione in termini di età e di durata degli incarichi, al fine di favorire una pluralità di esperienze, sensibilità e prospettive nell'analisi delle tematiche aziendali e nei processi decisionali.

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

Il Consiglio di Amministrazione si esprime favorevolmente sull'opportunità di assicurare, nella fase di individuazione delle candidature, la più ampia diversità possibile, inclusa la diversità di genere, nonché un'adeguata diversificazione in termini di esperienze professionali e di fasce di età degli esponenti, al fine di favorire una pluralità di approcci e prospettive nell'analisi delle tematiche aziendali e nei processi decisionali.

#### Rappresentatività di genere

Il Consiglio di Amministrazione si impegna ad assicurare il rispetto delle disposizioni normative vigenti in materia di rappresentatività di genere nella composizione dell'Organo amministrativo.

Tenuto conto che, nel periodo di riferimento, il Consiglio di Amministrazione è composto da nove membri, il numero dei componenti appartenenti al genere meno rappresentato non deve essere inferiore a tre, mentre il numero dei componenti appartenenti al genere più rappresentato non deve essere superiore a sei, in coerenza con la normativa applicabile.

RAPPRESENTATIVITA' DI GENERE	
	AMMINISTRATORI
Genere più rappresentato	Al massimo 6
Genere meno rappresentato	Almeno 3
<b>Totale</b>	<b>9</b>

#### Durata di permanenza dell'incarico

Al fine di favorire un equilibrato rinnovamento del Consiglio di Amministrazione, nel rispetto delle previsioni statutarie in materia di durata degli incarichi e di composizione dell'Organo, il Consiglio di Amministrazione ritiene opportuno tenere conto, nella valutazione complessiva della composizione dell'Organo, anche della distribuzione dei mandati consecutivi in capo ai suoi componenti, in modo da assicurare un adeguato equilibrio tra continuità gestionale e ricambio degli esponenti.

### **3.2.6.3 Indipendenza Statutaria**

In conformità a quanto previsto dalla Circolare della Banca d'Italia n. 285, il numero degli amministratori in possesso dei requisiti di indipendenza statutaria deve essere pari ad almeno un quarto dei componenti del Consiglio di Amministrazione. Tali amministratori devono essere dotati di adeguata professionalità e autorevolezza, tali da assicurare un elevato livello di

dialettica interna e da apportare un contributo significativo alla formazione della volontà dell'Organo amministrativo.

Ai sensi dell'articolo 34, comma 5, dello Statuto tipo delle Banche Affiliate al Gruppo Bancario Cooperativo, la mancata ricorrenza delle cause di ineleggibilità e di decadenza ivi previste costituisce requisito di indipendenza statutaria degli amministratori.

#### **3.2.6.4 Indipendenza di giudizio collettiva**

Al fine di garantire un'effettiva indipendenza di giudizio del Consiglio di Amministrazione nel suo complesso, il Consiglio ritiene opportuno che una quota significativa dei suoi componenti, indicativamente non inferiore al 40%, non si trovi in situazioni di conflitto di interessi di natura finanziaria particolarmente rilevanti, tali da poter compromettere l'autonomia e l'obiettività del processo decisionale collegiale.

#### **3.2.7. Formazione**

In coerenza con le raccomandazioni della Banca d'Italia in materia di governo societario e con l'esigenza di assicurare nel tempo un adeguato livello di competenze tecniche dei membri degli Organi Sociali, il Consiglio di Amministrazione approva con cadenza annuale un piano di formazione continua dedicato ai propri componenti.

Tale piano è definito tenendo conto delle caratteristiche, delle responsabilità e delle esigenze dell'Organo amministrativo nel suo complesso, nonché dell'eventuale inserimento di nuovi componenti, al fine di favorire un costante aggiornamento delle competenze e un efficace svolgimento delle funzioni attribuite.

## 4. COMPOSIZIONE QUALI-QUANTITATIVA OTTIMALE DEL COLLEGIO SINDACALE

### 4.1. Composizione quantitativa ottimale

In conformità alle previsioni statutarie e alla normativa vigente, il Collegio Sindacale della Banca è composto da **tre Sindaci effettivi e due Sindaci supplenti**, in possesso dei requisiti di legge e di regolamento.

In considerazione delle **disposizioni transitorie previste dallo Statuto**, applicabili per il mandato decorrente dall'Assemblea dei soci che approva il bilancio di esercizio 2025 e fino all'Assemblea dei soci che approva il bilancio di esercizio 2028, la composizione del Collegio Sindacale deve assicurare un equilibrio tra le basi sociali di provenienza, prevedendo quanto segue:

- Il **Presidente del Collegio Sindacale**, un **Sindaco effettivo** e un **Sindaco supplente** sono eletti dall'Assemblea, specificamente dai **"Soci Sicana"**;
- un **Sindaco effettivo** e un **Sindaco supplente** sono eletti dall'Assemblea, specificamente dai **"Soci Etneo"**.

### 4.2. Composizione qualitativa ottimale

#### 4.2.1. Requisiti di professionalità e criteri di competenza

I componenti del Collegio Sindacale devono possedere **adeguate conoscenze, competenze ed esperienze professionali**, coerenti con il ruolo di controllo loro attribuito e con le caratteristiche dimensionali, operative e organizzative della Banca.

##### 4.2.1.1 Requisiti di professionalità

Almeno uno dei **sindaci** effettivi e almeno uno dei sindaci supplenti sono scelti tra gli iscritti nel registro dei revisori legali che abbiano esercitato l'attività di revisione legale dei conti per un periodo non inferiore a tre anni. Gli altri componenti del Collegio Sindacale sono scelti fra persone che abbiano esercitato per almeno tre anni, anche alternativamente, l'attività di revisione legale o una 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 Affiliata;
- 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'Esponente svolgeva tali funzioni abbia una dimensione e complessità comparabile con quella della banca presso la quale l'incarico deve essere ricoperto;
- 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 giuridiche o economiche o in altre materie comunque funzionali all'attività del settore creditizio, finanziario, mobiliare o assicurativo;
- h) funzioni amministrative direttive, dirigenziali o di vertice, comunque denominate, presso enti pubblici o pubbliche amministrazioni aventi attinenza con il settore creditizio, finanziario, mobiliare o assicurativo oppure presso enti pubblici o pubbliche amministrazioni purché le funzioni svolte comportino la gestione di risorse economico-finanziarie.

Il **Presidente del Collegio Sindacale** è scelto tra le persone che abbiano maturato una esperienza professionale di almeno due anni in più rispetto a quella richiesta per i componenti del Collegio Sindacale.

#### **4.2.1.2 Requisiti di competenza**

In particolare, è ritenuta essenziale la presenza di competenze ed esperienze maturate in uno o più dei seguenti ambiti:

- contabilità, bilancio e informativa finanziaria;
- revisione legale dei conti e sistemi di controllo interno;
- diritto societario e normativa bancaria;
- governo societario e assetti organizzativi;
- gestione e controllo dei rischi, anche con riferimento ai profili di conformità normativa.

La valutazione dell'idoneità professionale dei Sindaci è effettuata tenendo conto sia della **formazione teorica** sia dell'**esperienza pratica** maturata nello svolgimento di incarichi professionali o di controllo, anche presso intermediari finanziari o società caratterizzate da complessità organizzativa comparabile a quella della Banca.

#### **4.2.2. Requisiti di onorabilità, criteri di correttezza e requisiti di indipendenza**

I componenti del Collegio Sindacale devono possedere i **requisiti di onorabilità e correttezza** previsti dalla normativa vigente, con particolare riferimento al Decreto Ministeriale n. 169/2020, nonché alle ulteriori disposizioni applicabili in materia di esponenti aziendali.

In ragione della funzione di controllo attribuita al Collegio Sindacale, particolare rilievo assume il requisito dell'**indipendenza**, intesa come assenza di situazioni, anche solo potenziali o percepite, idonee a compromettere l'autonomia di giudizio nello svolgimento delle funzioni assegnate.

I Sindaci devono pertanto:

- non intrattenere rapporti economici, professionali o personali significativi con la Banca o con soggetti ad essa collegati, tali da pregiudicare l'indipendenza;
- non trovarsi in situazioni di conflitto di interessi incompatibili con l'incarico;
- operare con autonomia, imparzialità e obiettività, nell'interesse della sana e prudente gestione della Banca.

#### **4.2.3. Disponibilità di tempo**

In conformità a quanto previsto dall'articolo 16 del Decreto Ministeriale n. 169/2020, i componenti del Collegio Sindacale devono garantire una **adeguata disponibilità di tempo** e risorse per l'efficace svolgimento dell'incarico.

La valutazione della disponibilità di tempo è effettuata caso per caso, tenendo conto, tra l'altro:

- della natura e della complessità delle attività di controllo da svolgere;
- del numero e della frequenza delle riunioni del Collegio Sindacale;
- delle interazioni con gli Organi aziendali, le funzioni di controllo e le Autorità di Vigilanza;
- degli eventuali ulteriori incarichi ricoperti dal Sindaco presso altre società o enti.

Il Collegio Sindacale verifica che ciascun Sindaco sia effettivamente in grado di dedicare un tempo adeguato allo svolgimento delle funzioni di controllo, anche nell'ambito del processo di valutazione dell'idoneità degli esponenti.

In tale contesto, si presume che soddisfino il requisito della disponibilità di tempo, senza necessità di ulteriori approfondimenti o misure di rimedio, gli esponenti il cui impegno



complessivo dedicato a tutte le attività, inclusa quella svolta in favore della Banca, non superi i 260 giorni annui e che dedichino all'incarico in Banca un numero di giorni almeno pari alle seguenti soglie minime:

- a) 28 giorni all'anno per il Presidente del Collegio Sindacale;
- b) 24 giorni all'anno per gli altri componenti effettivi del Collegio Sindacale.

#### 4.2.4. Adeguata composizione collettiva del Collegio Sindacale

La composizione del Collegio Sindacale deve assicurare, nel suo complesso, una adeguata diversificazione delle competenze, delle esperienze professionali e dei profili individuali, al fine di garantire un efficace presidio delle funzioni di controllo.

In tale prospettiva, nella predisposizione delle candidature si tiene conto, per quanto possibile:

- della complementarità delle competenze tecniche;
- della pluralità di esperienze professionali;
- della diversità di percorsi formativi e professionali.

##### 4.2.4.1 Rappresentatività di genere nel Collegio Sindacale

In coerenza con la normativa vigente in materia di equilibrio tra generi negli Organi Sociali, il Consiglio di Amministrazione si impegna a favorire il rispetto dei criteri di rappresentatività di genere anche nella composizione del Collegio Sindacale.

Tenuto conto che il Collegio Sindacale è composto da tre Sindaci effettivi, la composizione deve assicurare la presenza di almeno un componente appartenente al genere meno rappresentato, in conformità alle disposizioni applicabili.

RAPPRESENTATIVITA' DI GENERE	
	Sindaci
Genere più rappresentato	Al massimo 2
Genere meno rappresentato	Almeno 1
<b>Totale</b>	<b>3</b>

#### 4.2.5. Formazione

In coerenza con le raccomandazioni delle Autorità di Vigilanza, i componenti del Collegio Sindacale sono destinatari di **iniziative di formazione** continua, finalizzate a garantire l'aggiornamento delle competenze necessarie allo svolgimento efficace delle funzioni di controllo.

La formazione riguarda, in particolare:

- l'evoluzione del quadro normativo e regolamentare;
- i profili di governo societario;
- i sistemi di controllo interno e di gestione dei rischi;
- le novità rilevanti per il settore bancario.

Le iniziative formative possono essere coordinate con quelle previste per il Consiglio di Amministrazione, ferma restando la specificità del ruolo e delle responsabilità del Collegio Sindacale.