



**Politica in materia di diversità
del Consiglio di Amministrazione**

Approvata dal Consiglio di Amministrazione
nella riunione del 19 dicembre 2018 e aggiornata in data 12 marzo 2021

INDICE

INDICE	2
1. Introduzione.....	3
2. Finalità.....	3
3. Ambito di applicazione	4
4. Principi ispiratori	4
5. Tipologie di diversità e relativi obiettivi.....	5
6. Modalità di attuazione della Politica	7
7. Monitoraggio dell'attuazione della politica e suo aggiornamento	7

INTRODUZIONE

La presente *"Politica in materia di diversità del consiglio di amministrazione* (la "**Politica**") è stata adottata dal consiglio di amministrazione (il "**Consiglio di Amministrazione**" o il "**Consiglio**"). della Società nella seduta del 19 dicembre 2018 e successivamente modificata nella seduta del 12 marzo 2021, su proposta del Comitato Remunerazioni e Nomine della Società (il "**Comitato Remunerazioni e Nomine**"), in ossequio a quanto previsto:

- (i) dall'art. 123-*bis* comma 2, lett. d-*bis*) del D. Lgs. 24 febbraio 1998, n. 58 e successive modificazioni (il "**TUF**") ai sensi del quale, fatta salva l'applicazione del principio del *"comply or explain"*, si richiede, tra l'altro, alle società emittenti valori mobiliari ammessi alle negoziazioni in mercati regolamentati di indicare nella loro relazione sul governo societario e gli assetti proprietari *ex art. 123-bis* del TUF (la "**Relazione sulla Corporate Governance**"), una descrizione delle politiche in materia di diversità, applicate in relazione alla composizione degli organi di amministrazione *«relativamente ad aspetti quali l'età, la composizione di genere e il percorso formativo e professionale, nonché una descrizione degli obiettivi, delle modalità di attuazione e dei risultati di tali politiche»*;
- (ii) dai principi del Codice di *Corporate Governance* delle società quotate al quale la Società aderisce (il "**Codice di Corporate Governance**").

Come indicato nella Direttiva 2014/95/UE, la diversità di competenze e di punti di vista dei componenti degli organi sociali: (i) favorisce una buona comprensione dell'organizzazione e delle attività di un'emittente, garantendo, tra l'altro, un efficace coinvolgimento degli amministratori nell'elaborazione delle strategie che supportano il piano strategico-operativo di gruppo; (ii) consente ai componenti degli organi sociali di sottoporre a verifica, in modo costruttivo, le decisioni del *management* e di essere più aperti alle idee innovative, contrastando così il rischio di opinioni omologate da parte di tali componenti (c.d. *group-thinking*).

FINALITÀ

La presente *Politica* descrive le caratteristiche ottimali della composizione del Consiglio di Amministrazione volte a garantire un adeguato livello di diversità tra i suoi membri con l'obiettivo prioritario di assicurare adeguata competenza e professionalità degli stessi, affinché il Consiglio possa esercitare nel modo più efficace i propri compiti, assumendo decisioni che possano concretamente avvalersi del contributo di una pluralità di qualificati punti di vista, in grado di esaminare le tematiche in discussione da prospettive diverse.

AMBITO DI APPLICAZIONE

La Politica si riferisce esclusivamente alla composizione del Consiglio di Amministrazione della Società. Una distinta politica è prevista per la composizione del Collegio Sindacale della Società.

La Politica si rivolge, in particolare, ai soggetti coinvolti nel procedimento di selezione e nomina dei membri del Consiglio di Amministrazione (gli "**Amministratori**") e quindi:

- agli azionisti (gli "**Azionisti**") che, ai sensi di legge e dello statuto sociale (lo "**Statuto**"), intendano presentare liste di candidati alla nomina del Consiglio di Amministrazione;
- all'Assemblea chiamata a nominare il Consiglio di Amministrazione;
- al Consiglio di Amministrazione, oltre che agli Azionisti, nel caso in cui – in corso di mandato – si renda necessario provvedere alla sostituzione di un amministratore ai sensi dell'art. 2386 del Cod. civ.

PRINCIPI ISPIRATORI

Il Consiglio di Amministrazione della Società è consapevole del fatto che diversità e inclusione sono due elementi fondamentali della cultura aziendale di un gruppo quotato quale è il Gruppo Acinque (il "**Gruppo**"). In particolare, la valorizzazione delle diversità quale elemento fondante della sostenibilità nel medio-lungo periodo dell'attività d'impresa rappresenta un paradigma di riferimento tanto per i dipendenti del gruppo quanto per i componenti degli organi di amministrazione e controllo.

Il Consiglio di Amministrazione, nel rispetto delle prerogative spettanti agli Azionisti in sede di designazione e nomina dei propri componenti, auspica che nella propria composizione sia perseguito un obiettivo di integrazione di profili manageriali e professionali, tra loro diversi, e che si tenga altresì conto dell'importanza di una bilanciata presenza di componenti indipendenti e di una equilibrata rappresentanza di genere nel rispetto di quanto previsto dalla legge, dallo Statuto e dalle raccomandazioni del Codice di *Corporate Governance*, nonché dei benefici che possono derivare dalla presenza di diverse fasce di età e anzianità di carica.

Il Consiglio di Amministrazione ritiene inoltre prioritario che al proprio interno si crei un clima franco e collaborativo e un ambiente inclusivo, nel quale ogni Consigliere sia in grado di esprimere al meglio il proprio potenziale e di massimizzare il proprio contributo.

Al fine di consentire un'efficace partecipazione dei Consiglieri ai lavori del Consiglio stesso e dei vari Comitati costituiti al suo interno, la Società predispone un adeguato programma di *induction* riferibile al *business* del Gruppo, nonché ai principi di corretta gestione dei rischi e al quadro normativa di riferimento.

TIPOLOGIE DI DIVERSITÀ E RELATIVI OBIETTIVI

Anche sulla base degli esiti del periodico processo di autovalutazione che il Consiglio di Amministrazione svolge al proprio interno in ossequio alle raccomandazioni del Codice di *Corporate Governance*, per quanto riguarda la propria composizione il Consiglio di Amministrazione ritiene che:

- (i) gli Amministratori dovrebbero essere per la maggior parte non esecutivi;
- (ii) inoltre, una composizione ottimale dovrebbe caratterizzarsi per una presenza significativa di Amministratori indipendenti che garantisca il rispetto delle relative disposizioni normative e statutarie vigenti, nonché delle raccomandazioni del Codice di *Corporate Governance*, in modo da consentire una eterogenea composizione dei comitati endoconsiliari;
- (iii) debba essere assicurato l'equilibrio tra i generi in conformità alle disposizioni di legge e statutarie *pro tempore* vigenti, nonché - quando le disposizioni di legge in materia abbiano cessato di produrre effetto - alle raccomandazioni del Codice di *Corporate Governance*, tanto al momento della nomina quanto nel corso del mandato;
- (iv) per perseguire un equilibrio tra esigenze di continuità e rinnovamento nella gestione, occorrerebbe assicurare una bilanciata combinazione di diverse anzianità di carica, oltre che di fasce di età all'interno del Consiglio di Amministrazione;
- (v) i Consiglieri non esecutivi dovrebbero essere rappresentati da figure con un profilo manageriale e/o professionale e/o accademico e/o istituzionale tale da realizzare un insieme di competenze ed esperienze tra loro diverse e complementari. In particolare:
 - a. i profili manageriali dovrebbero aver maturato esperienze in posizioni di responsabilità nell'ambito di gruppi industriali di significative dimensioni e/o complessità, possedere capacità di *business judgement* e un elevato orientamento alle strategie e ai risultati;
 - b. i profili professionali dovrebbero avere maturato esperienze in posizioni di responsabilità nell'ambito di rilevanti studi professionali, società di consulenza o altre organizzazioni pubbliche o private e avere svolto la loro attività professionale con particolare attinenza all'attività delle imprese;
 - c. i profili accademici o istituzionali dovrebbero possedere competenze che possano risultare utili per il perseguimento del *business* del Gruppo;
 - d. complessivamente si ritiene opportuno che il Consiglio di Amministrazione esprima competenza variegata in linea con le attività della Società e del Gruppo che presiede anche con riferimento alla sostenibilità e ecologica e sociale in senso lato.
- (vi) in linea con le raccomandazioni dettate dal Codice di *Corporate Governance* in merito

- alla composizione dei comitati endoconsiliari: (a) almeno un componente del Consiglio di Amministrazione dovrebbe possedere un'adeguata conoscenza ed esperienza in materia finanziaria o di politiche retributive; e (b) almeno un componente del Consiglio di Amministrazione dovrebbe possedere un'adeguata conoscenza ed esperienza in materia contabile e finanziaria o di gestione dei rischi;
- (vii) in considerazione della diversità dei ruoli svolti dal Presidente e dall'Amministratore Delegato, si ritiene che gli stessi debbano possedere le competenze più adeguate per l'efficace svolgimento dei rispettivi compiti. In particolare:
- a. il Presidente dovrebbe essere una persona dotata di autorevolezza e capacità di visione tali da assicurare nel corso del mandato un funzionamento efficace ed efficiente del Consiglio di Amministrazione, all'interno del quale ha il compito di creare un forte spirito di coesione, rappresentando al contempo una figura di garanzia per tutti gli Azionisti e gli *stakeholders*. Dovrebbe altresì disporre di un'adeguata preparazione in materia di governo societario, accompagnata da significative esperienze nell'ambito — e preferibilmente alla guida — di consigli di amministrazione di società di significative dimensioni e/o complessità. Dovrebbe possedere competenze in campo economico-finanziario e giuridico, nonché esperienza nel gestire in ambito consiliare tematiche di rilevanza strategica, oltre che specifiche di *business*;
 - b. l'Amministratore Delegato dovrebbe essere una persona dotata di autorevolezza, nonché di riconosciuta visione strategica e con una profonda conoscenza del mercato dell'energia e della sua evoluzione. Dovrebbe avere maturato esperienze significative e di successo al vertice di società quotate e/o di significative dimensioni e/o complessità e caratterizzate da proiezione internazionale delle attività svolte, nonché disporre di adeguate competenze in ambito economico-finanziario. Dovrebbe altresì essere dotato di riconosciuta *leadership* e di uno stile di gestione orientato alla capacità di creare spirito di *team* tra i collaboratori.

Affinché il Consiglio di Amministrazione possa esercitare nel modo più efficace i propri compiti, in aggiunta ai requisiti in termini di diversità sopra indicati si ritiene essenziale, anche in ossequio ai principi del Codice di *Corporate Governance*, che tutti gli Amministratori garantiscano una disponibilità di tempo adeguata allo svolgimento diligente dei propri compiti, tenendo conto sia del numero e della qualità degli incarichi rivestiti negli organi di amministrazione e controllo di altre società, sia dell'impegno loro richiesto dalle ulteriori attività lavorative e professionali svolte e dalle cariche associative ricoperte in proposito, gli Amministratori sono tenuti a rispettare gli eventuali orientamenti espressi dal Consiglio di Amministrazione al riguardo.

MODALITÀ DI ATTUAZIONE DELLA POLITICA

In considerazione degli assetti proprietari della Società, la presente Politica intende anzitutto orientare le candidature formulate dagli Azionisti in sede di rinnovo dell'intero Consiglio di Amministrazione, assicurando in tale occasione un'adeguata considerazione dei benefici che possono derivare da un'armonica composizione del Consiglio stesso, allineata ai vari criteri di diversità sopra indicati.

Il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato Remunerazioni e Nomine, terrà inoltre conto dei criteri di composizione previsti dal paragrafo 5 della presente Politica ove occorra sostituire uno o più Amministratori cessati nel corso del mandato, fermo restando il rispetto dei requisiti di composizione previsti dalla legge e dallo Statuto.

MONITORAGGIO DELL'ATTUAZIONE DELLA POLITICA E SUO AGGIORNAMENTO

Il Consiglio di Amministrazione, con il supporto del Comitato Remunerazione e Nomine, è responsabile del monitoraggio dei risultati derivanti dall'attuazione della presente Politica e dell'aggiornamento di quest'ultima.

Una descrizione dei risultati derivanti dall'attuazione della presente Politica è contenuta nella annuale Relazione sulla *Corporate Governance*.

Il Presidente e l'Amministratore Delegato della Società sono autorizzati dal Consiglio di Amministrazione, in via fra loro disgiunta, ad apportare alla presente Politica le modifiche ed integrazioni di minor rilievo che si rendessero necessarie od opportune per allinearne il contenuto a norme imperative e raccomandazioni dell'autodisciplina, informandone il Consiglio di Amministrazione entro la prima riunione consiliare successiva all'introduzione della modifica.