



Politica in materia di diversità del collegio sindacale

Approvata dal Collegio Sindacale

nella riunione del 19 dicembre 2018 e aggiornata in data 13 gennaio 2022

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.....	6
7. Monitoraggio DELL'ATTUAZIONE DELLA Politica e suo aggiornamento.....	7

1. INTRODUZIONE

La presente *“Politica in materia di diversità del Collegio Sindacale* (la **“Politica”**) è stata adottata dal Collegio Sindacale (il **“Collegio Sindacale”** o il **“Collegio”**) della Società nella seduta del 19 dicembre 2018 e successivamente modificata nella seduta del 13 gennaio 2022, 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 dell’organo di controllo *«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 e raccomandazioni 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*).

2. FINALITÀ

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

3. AMBITO DI APPLICAZIONE

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

La Politica si rivolge, in particolare, ai soggetti coinvolti nel procedimento di selezione e nomina dei membri del Collegio Sindacale (i "**Sindaci**") e quindi:

- agli azionisti della Società (gli "**Azionisti**") che, ai sensi di legge e dello Statuto sociale di Acinque (lo "**Statuto**"), intendano presentare liste di candidati alla nomina del Collegio Sindacale;
- all'Assemblea degli Azionisti chiamata a nominare ovvero ad integrare il Collegio Sindacale della Società.

4. PRINCIPI ISPIRATORI

Il Collegio Sindacale 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 S.p.A. (il "**Gruppo Acinque**" o il "**Gruppo**"). In particolare, la valorizzazione delle diversità quale elemento fondante della sostenibilità nel lungo termine 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 Collegio Sindacale, 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, professionali, accademici o istituzionali tra loro diversi e che per le loro caratteristiche possano consentire un ottimale assolvimento delle funzioni di vigilanza demandate al Collegio Sindacale; il Collegio auspica che si tenga altresì conto dell'importanza di una equilibrata rappresentanza di genere, nel rispetto di quanto prescritto 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 dei propri componenti, anche sotto il profilo della pluralità di prospettive ed esperienze. Il Collegio Sindacale ritiene inoltre prioritario che al proprio interno si crei un clima franco e collaborativo e un ambiente inclusivo, nel quale ogni Sindaco sia in grado di esprimere al meglio il proprio potenziale e di massimizzare il proprio contributo.

Al fine di consentire un'efficace partecipazione dei Sindaci ai lavori del Collegio stesso, del Consiglio di Amministrazione, nonché dei vari Comitati costituiti all'interno di quest'ultimo, la Società predispone un adeguato programma di *induction* riferibile al *business* del Gruppo, al funzionamento e ai principi del Sistema di Controllo Interno e Gestione dei Rischi adottato dalla

Società e dal Gruppo e finalizzato all'inserimento dei nuovi componenti del Collegio Sindacale e al mantenimento e all'aggiornamento delle competenze di ciascun sindaco.

5. TIPOLOGIE DI DIVERSITÀ E RELATIVI OBIETTIVI

Anche sulla base dell'esperienza maturata nel corso del mandato, per quanto riguarda la propria composizione il Collegio Sindacale ritiene che, in aggiunta agli ulteriori requisiti richiesti dalla legge, dallo Statuto e dalle raccomandazioni del *Codice di Corporate Governance*:

- (i) 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, con riguardo sia ai Sindaci effettivi, come richiesto dalla legge, sia ai Sindaci supplenti;
- (ii) occorrerebbe – al fine di perseguire un equilibrio tra esigenze di continuità e rinnovamento nella gestione – assicurare una bilanciata combinazione di diverse anzianità di carica oltre che di fasce di età all'interno del Collegio Sindacale;
- (iii) i Sindaci debbano, nel loro complesso, essere competenti nei settori in cui opera il Gruppo Acinque, ossia tra l'altro nei settori regolamentati dell'energia e dell'ambiente ovvero nei settori di mercato dell'energia;
- (iv) i Sindaci dovrebbero essere rappresentati – al fine di consentire un ottimale assolvimento delle funzioni di vigilanza ad essi demandate – 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. A tal fine, nel rispetto di quanto prescritto dall'art. 1 del Decreto del Ministro della Giustizia n. 162 del 30 marzo 2020:
 - 1) almeno uno dei Sindaci effettivi e almeno uno dei Sindaci supplenti devono essere iscritti nel registro dei revisori contabili e avere esercitato l'attività di controllo legale dei conti per un periodo non inferiore a tre anni;
 - 2) i Sindaci che non siano in possesso del requisito di cui al precedente punto 1 devono avere maturato un'esperienza complessiva di almeno un triennio nell'esercizio di:
 - a) attività di amministrazione o di controllo ovvero compiti direttivi presso società di capitali che abbiano un capitale sociale non inferiore a due milioni di euro; e/o
 - b) attività professionali o di insegnamento universitario di ruolo in materie giuridiche, economiche, finanziarie e tecnico-scientifiche strettamente attinenti all'attività della Società e del Gruppo, per tali intendendosi quelle

- inerenti il diritto commerciale ed il diritto tributario, l'economia aziendale e la finanza aziendale, nonché l'energia in generale, le comunicazioni, la telematica e l'informatica, le strutture a rete; e/o
- c) funzioni dirigenziali presso enti pubblici o pubbliche amministrazioni operanti nei settori creditizio, finanziario e assicurativo o comunque in settori strettamente attinenti a quello dell'attività del Gruppo Acinoue, per tali intendendosi quelli dell'energia in generale nonché delle strutture a rete;
- (v) il Presidente del Collegio Sindacale dovrebbe essere una persona dotata di autorevolezza tale da assicurare un adeguato svolgimento dei lavori del Collegio stesso, nonché un adeguato coordinamento dei lavori stessi con le attività svolte dagli altri soggetti coinvolti a vario titolo nella *governance* del sistema di controllo interno e di gestione dei rischi della Società e del Gruppo, al fine di massimizzare l'efficacia e l'efficienza di dei controlli interni e di ridurre le duplicazioni di attività. Il Presidente ha inoltre il compito di creare spirito di coesione all'interno del Collegio Sindacale per assicurare un efficace espletamento delle funzioni di vigilanza demandate a tale organo, rappresentando al contempo, al pari degli altri Sindaci, una figura di garanzia per tutti gli Azionisti.

Affinché il Collegio Sindacale possa esercitare nel modo più efficace i propri compiti, in aggiunta ai requisiti in termini di diversità sopra indicati si ritiene essenziale che tutti i Sindaci garantiscano una disponibilità di tempo adeguata allo svolgimento accurato e consapevole dei propri compiti, tenendo conto sia del numero che della qualità degli incarichi rivestiti negli organi di amministrazione e controllo di altre società (nel rispetto della disciplina di legge), sia dell'impegno loro richiesto da eventuali ulteriori attività lavorative e professionali svolte dalle cariche associative ricoperte.

6. MODALITÀ DI ATTUAZIONE DELLA POLITICA

La presente Politica intende orientare le candidature formulate dagli Azionisti in sede di rinnovo dell'intero Collegio Sindacale ovvero in sede di integrazione della relativa composizione, assicurando in tali occasioni un'adeguata considerazione dei benefici che possono derivare da un'armonica composizione del Collegio stesso, allineata ai vari criteri di diversità sopra indicati.

In sede di rinnovo dell'organo di controllo, il Collegio Sindacale potrà eventualmente esprimere il proprio orientamento sulla relativa composizione in linea con i criteri di diversità e gli obiettivi di cui al paragrafo 5 della presente Politica. Tale orientamento sarà pubblicato sul sito internet della Società in concomitanza con la pubblicazione dell'avviso di convocazione dell'Assemblea chiamata ad esprimersi sul rinnovo del Collegio Sindacale.

7. MONITORAGGIO DELL'ATTUAZIONE DELLA POLITICA E SUO AGGIORNAMENTO

Il Collegio Sindacale 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 Relazione sulla *Corporate Governance*.

Il Presidente del Collegio Sindacale della Società è autorizzato dal Collegio Sindacale 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, informando il Collegio Sindacale e successivamente il Consiglio di Amministrazione alla prima riunione utile.