



**POLITICA IN MATERIA DI DIVERSITÀ DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE
E DEL COLLEGIO SINDACALE
DI TESSELLIS S.P.A.**

adottata in data 10 maggio 2018 e successivamente aggiornata in data 5 aprile 2022

Sommario

Principi ispiratori

Tipologie di diversità e relativi obiettivi per il Consiglio di Amministrazione

Tipologie di diversità e relativi obiettivi per il Collegio Sindacale

Modalità di attuazione della Politica

Monitoraggio dell'attuazione della Politica e suo aggiornamento

Sommario

La presente politica in materia di diversità (la "Politica sulla Diversità" o la "Politica") fornisce indicazioni non vincolanti in ordine ad aspetti quali, ad esempio, l'età, il genere, la provenienza geografica, il percorso formativo e professionale dei componenti del Consiglio di Amministrazione di Tessellis S.p.A. ("Tessellis" o la "Società"). Essa è stata adottata in data 10 maggio 2018 dal Consiglio di Amministrazione su proposta del Comitato per le Nomine e le Remunerazioni, e successivamente aggiornata in data 5 aprile 2022.

Lo scopo di tale Politica è quello di individuare i criteri per una composizione quali-quantitativa del Consiglio di Amministrazione funzionale ad un efficace assolvimento dei compiti e delle responsabilità affidati all'organo di gestione, anche attraverso la presenza di persone che assicurino una sufficiente pluralità di punti di vista e competenze necessari per una buona comprensione del mercato e degli affari attuali, dei rischi e delle opportunità a lungo termine relativi all'attività aziendale.

Tale Politica è stata redatta, tenendo conto della natura e della complessità dell'attività aziendale, del contesto sociale e ambientale in cui la Società opera, dell'esperienza maturata dal Consiglio medesimo con riguardo alle attività e alle modalità di funzionamento del Consiglio e dei Comitati endo-consiliari nonché delle risultanze dei processi di auto-valutazione condotti nel corso del tempo.

Essa si rivolge in particolare ai soggetti coinvolti nel procedimento di selezione e nomina dei componenti del Consiglio di Amministrazione della Società e quindi:

- agli azionisti che, ai sensi di legge e di Statuto, intendano presentare liste di candidati alla nomina del Consiglio di Amministrazione;
- all'Assemblea degli azionisti chiamata a nominare il Consiglio di Amministrazione;
- al Consiglio di Amministrazione della Società, oltre che agli azionisti, nel caso in cui – in corso di mandato – si renda necessario provvedere alla sostituzione di un componente del Consiglio di Amministrazione ai sensi dell'art. 2386 del codice civile.

Restano in ogni caso fermi i requisiti di professionalità, onorabilità e indipendenza, nonché le situazioni di incompatibilità e/o decadenza, previsti dalla legge, dalle disposizioni regolamentari e dallo Statuto sociale.

Per finalità di completezza, la presente Politica contiene altresì una sintesi delle disposizioni applicabili in relazione alla composizione del Collegio Sindacale della Società.

La presente Politica viene adottata in attuazione di quanto previsto dall'art. 123-bis, comma 2, lett. d-bis) del Decreto Legislativo 24 febbraio 1998, n. 58 (c.d. "Testo Unico della Finanza").

Principi ispiratori

Il Consiglio di Amministrazione della Società è consapevole del fatto che diversità e inclusione sono due elementi fondamentali della cultura aziendale. 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 Tessellis quanto per i componenti degli organi di amministrazione e controllo di Tessellis.

Il Consiglio di Amministrazione di Tessellis, 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, anche di carattere internazionale, tra loro diversi, e che si tenga altresì conto dell'importanza di una equilibrata rappresentanza di genere nonché dei benefici che possono derivare dalla presenza di diverse fasce di età e anzianità di carica.

Il Collegio Sindacale di Tessellis, 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, anche di carattere internazionale,

tra loro diversi e che per le loro caratteristiche possano consentire un ottimale assolvimento delle funzioni di vigilanza demandate al Collegio Sindacale; auspica che si tenga altresì conto dell'importanza di una equilibrata rappresentanza di genere nonché dei benefici che possono derivare dalla presenza di diverse fasce di età e anzianità di carica dei propri componenti.

Tessellis ritiene inoltre prioritario che all'interno dei propri organi di amministrazione e controllo si crei un clima collaborativo e un ambiente inclusivo, nel quale ogni membro sia in grado di esprimere al meglio il proprio potenziale e di massimizzare il proprio contributo.

Tipologie di diversità e relativi obiettivi per il Consiglio di Amministrazione

Anche sulla base degli esiti della board review effettuata con cadenza annuale ai sensi dell'art. 1.C.1, lett. g) del Codice di Autodisciplina delle società quotate ("Codice di Autodisciplina"), cui la Società aderisce, per quanto riguarda la propria composizione il Consiglio di Amministrazione di Tessellis ritiene che:

(i) gli Amministratori dovrebbero essere per la maggior parte non esecutivi e in possesso dei requisiti di indipendenza previsti dalla legge e dal Codice di Autodisciplina. In particolare, una composizione ottimale dovrebbe caratterizzarsi per la presenza di una maggioranza di Amministratori indipendenti;

(ii) anche quando le disposizioni di legge in materia di equilibrio tra i generi abbiano cessato di produrre effetto, sia importante continuare ad assicurare che almeno due quinti del Consiglio di Amministrazione, tanto al momento della nomina quanto nel corso del mandato, sia costituito da Amministratori del genere meno rappresentato, in ossequio alle disposizioni del comma 1-ter dell'art. 147-ter del TUF;

(iii) 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;

(iv) 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:

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 Tessellis;

(vi) 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 tale da assicurare nel corso del mandato una gestione corretta e trasparente del funzionamento 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. 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 quotate di significative dimensioni e/o complessità e caratterizzate da proiezione internazionale delle attività svolte. 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 delle telecomunicazioni e della sua evoluzione. Dovrebbe avere maturato esperienze significative e di successo al vertice di società quotate 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.

Nei casi in cui le varie forme di diversità sopra indicate prevedano obiettivi quantitativi in termini di composizione del Consiglio di Amministrazione, se alla quota indicata corrisponde un numero frazionario quest'ultimo è arrotondato all'unità superiore.

Affinché il Consiglio di Amministrazione di Tessellis possa esercitare nel modo più efficace i propri compiti, in aggiunta ai requisiti in termini di diversità sopra indicati si ritiene essenziale che tutti gli Amministratori garantiscano una sufficiente disponibilità di tempo 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 appositi Orientamenti adottati dal Consiglio di Amministrazione.

Tipologie di diversità e relativi obiettivi per il Collegio Sindacale

Anche sulla base dell'esperienza maturata nel corso del mandato, per quanto riguarda la propria composizione il Collegio Sindacale di Tessellis ritiene che:

(i) anche quando le disposizioni di legge in materia di equilibrio tra i generi abbiano cessato di produrre effetto, sia importante continuare ad assicurare che almeno un terzo del Collegio Sindacale, tanto al momento della nomina quanto nel corso del mandato, sia costituito da Sindaci effettivi del genere meno rappresentato. In aggiunta a quanto previsto dalla legge, si ritiene opportuno continuare ad assicurare anche che almeno due quinti dei Sindaci supplenti sia costituito da persone del genere meno rappresentato, in ossequio alle disposizioni del comma 1-ter dell'art. 147-ter del TUF;

(ii) 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 Collegio Sindacale;

(iii) i Sindaci debbano, nel loro complesso, essere competenti nel settore in cui opera il Gruppo Tessellis, ossia con riferimento al business elettrico e del gas. A tal fine i Sindaci sono invitati a partecipare ad un adeguato programma di induction organizzato dalla Società;

(iv) I Sindaci 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, 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. Gli ulteriori requisiti di professionalità indicati dalla legge e dallo statuto dei Tessellis prevedono che i Sindaci che non siano in possesso del requisito sopra descritto debbano 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/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 di Tessellis, per tali intendendosi quelli delle telecomunicazioni;

(vi) il Presidente dovrebbe essere una persona dotata di autorevolezza tale da assicurare un adeguato coordinamento dei lavori del Collegio Sindacale con le attività svolte dagli altri soggetti coinvolti a vario titolo nella governance del sistema di controllo interno e di gestione dei rischi, al fine di massimizzare l'efficienza di quest'ultimo 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.

Nei casi in cui le varie forme di diversità sopra indicate prevedano obiettivi quantitativi in termini di composizione del Collegio Sindacale, se alla quota indicata corrisponde un numero frazionario quest'ultimo è arrotondato all'unità superiore.

Affinché il Collegio Sindacale di Tessellis 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 sufficiente disponibilità di tempo 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 (nel rispetto della disciplina di legge), sia dell'impegno loro richiesto dalle ulteriori attività lavorative e professionali svolte e dalle cariche associative ricoperte.

Modalità di attuazione della Politica

La presente Politica intende anzitutto orientare le candidature formulate dagli Azionisti in sede di rinnovo degli organi di amministrazione e controllo, assicurando in tale occasione un'adeguata considerazione dei benefici che possono derivare da un'armonica composizione degli stessi, allineata ai vari criteri di diversità sopra indicati.

Delle indicazioni della presente Politica, il Comitato per le Nomine e le Remunerazioni tiene inoltre conto qualora sia chiamato a proporre al Consiglio di Amministrazione candidati alla carica di Amministratore, tenendo in considerazione le segnalazioni eventualmente pervenute dagli Azionisti, nelle seguenti fattispecie, indicate nel proprio Regolamento organizzativo:

- (i) in caso di cooptazione, qualora occorra sostituire Amministratori indipendenti;
- (ii) qualora, in caso di rinnovo del Consiglio di Amministrazione, sia prevedibile che non vi sia la possibilità di trarre dalle liste presentate dagli Azionisti il numero di Amministratori richiesto, affinché il Consiglio uscente possa quindi esprimere candidature da sottoporre all'Assemblea;
- (iii) qualora, in caso di rinnovo del Consiglio di Amministrazione, il Consiglio uscente decida di avvalersi della facoltà, prevista dallo statuto, di presentare una propria lista;
- (iv) qualora, in caso di anticipata cessazione dall'incarico dell'Amministratore Delegato rispetto all'ordinaria scadenza del mandato, il Comitato per le Nomine e le Remunerazioni sia chiamato a proporre al Consiglio di Amministrazione, d'intesa con il Comitato per la Corporate Governance e la Sostenibilità, l'individuazione del nuovo Amministratore Delegato, tenendo conto delle indicazioni eventualmente pervenute dagli Azionisti dalla cui lista è stato tratto l'Amministratore Delegato cessato anticipatamente dall'incarico.

Monitoraggio dell'attuazione della Politica e suo aggiornamento

La presente Politica è adottata dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato "Nomine e Remunerazioni". I Comitati endo-consiliari sono chiamati a supportare il Consiglio di Amministrazione in merito all'implementazione della Politica, nonché alla verifica e alla valutazione delle modalità di attuazione della stessa e dei risultati nel periodo di riferimento, anche ai fini della descrizione della presente Politica da rendere con cadenza annuale all'interno della relazione sul governo societario e sugli assetti proprietari.

Eventuali modifiche o revisioni della Politica sulla Diversità sono approvate dal Consiglio di Amministrazione, su proposta dei citati Comitati, tenendo conto anche degli esiti dell'auto-valutazione annuale del Consiglio di Amministrazione.