





Standard di Compliance

Policy per la diversità degli Organi Sociali

ITH-STC-073-R02

Data emissione: 13/06/2023

Data decorrenza: 13/06/2023

 <p>STC Policy per la diversità Organi Sociali</p>	<p>COMPLIANCE & ERM</p>	
--	------------------------------------	---

Redatto	CORAFF			
Verificato	IGLEGAL	HRO	QUAL	RELESOST
Approvato	AD (CDA 13/06/2023)			
Elementi di Compliance	CDA	SOST		

Storico delle revisioni

- Rev. 00 (24/01/2019)
- Rev. 01 - 25/01/2021
 - Aggiornamento per adeguamento al nuovo Codice di Corporate Governance in vigore dal 1° gennaio 2021
- Rev. 02
 - Aggiornamento alle più recenti best practice di mercato.

Ai fini del presente documento si applicano, ove necessario e non diversamente previsto, i termini e le definizioni disponibili nella sezione “Glossario” disponibile sulla intranet aziendale.

Eventuali riferimenti normativi sono riportati nella sezione “Riferimenti esterni” disponibile sulla intranet aziendale.

Eventuali stampe del documento sono copie non controllate e non soggette a revisione.

Prima dell'utilizzo del documento è necessario verificarne l'aggiornamento con l'originale in vigore sulla intranet aziendale.

INDICE

1.	PREMESSA.....	4
2.	PRINCIPI E OBIETTIVI	5
3.	CRITERI	5
3.1	Consiglio di Amministrazione.....	5
3.2	Collegio Sindacale.....	7
4.	MODALITÀ DI ATTUAZIONE DELLA POLICY	7
5.	MODIFICHE E INTEGRAZIONI.....	8
6.	CONSERVAZIONE DOCUMENTAZIONE E RESPONSABILITA' AGGIORNAMENTO	8

I. PREMESSA

La presente *policy* (la “**Policy**”) in materia di diversità della composizione del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale di Italgas S.p.A. (“**Italgas**” o la “**Società**” o l’“**Emittente**”) è stata approvata dal Consiglio di Amministrazione dell’Emittente in data 24 gennaio 2019, previo parere del Comitato Nomine e Remunerazione, e successivamente aggiornata il 25 gennaio 2021, previo parere del medesimo Comitato, alla luce del nuovo Codice di Corporate Governance promosso dal Comitato per la Corporate Governance, a cui Italgas ha aderito e che si applica dal 1° gennaio 2021 (il “**Codice di Corporate Governance**”). La Policy è stata da ultimo aggiornata con delibera del Consiglio di Amministrazione dell’Emittente, previo parere del Comitato Nomine e Remunerazione, in data 13 giugno 2023 al fine di tener conto dell’evoluzione, delle tendenze e delle prospettive della Società e del Gruppo¹ ad essa facente a capo nonché della più recente best practice. La Policy è stata altresì esaminata dal Comitato per la Creazione del Valore Sostenibile.

Le modifiche e/o integrazioni della presente Policy entrano in vigore il giorno previsto da norme di legge o di regolamento o da delibera del Consiglio di Amministrazione ovvero, in caso di urgenza, dall’Amministratore Delegato/dall’Amministratrice Delegata (“**AD**”), ovvero, se del caso, dalla pubblicazione della Policy sul sito *internet* della Società (secondo quanto previsto all’articolo 5 della presente Policy).

L’art. 123-bis, comma 2, lett. d-bis), del D.Lgs. 58/1998 (il “**TUF**”) prevede che la relazione annuale sul governo societario e gli assetti proprietari che gli “*emittenti valori mobiliari ammessi alle negoziazioni in mercati regolamentati*” sono tenuti a predisporre ai sensi del medesimo art. 123-bis TUF contenga, tra l’altro, “*una descrizione delle politiche in materia di diversità applicate in relazione alla composizione degli organi di amministrazione, gestione e 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*”.

Il Principio VII e la Raccomandazione n. 8 del Codice di Corporate Governance, inoltre, raccomandano agli emittenti di applicare “*criteri di diversità, anche di genere, per la composizione*” del consiglio di amministrazione e del collegio sindacale² e di individuare, “*anche tenuto conto dei propri assetti proprietari, lo strumento più idoneo per la loro attuazione*”.

A tal fine, la presente Policy indica, in ottemperanza alle richiamate disposizioni e anche ai sensi della Raccomandazione 23 del Codice di Corporate Governance³, alcuni criteri che è opportuno vengano tenuti in considerazione:

- nella definizione degli orientamenti del Consiglio di Amministrazione agli azionisti sulla futura dimensione e composizione del nuovo Consiglio di Amministrazione ai sensi della summenzionata Raccomandazione n. 23 del Codice di Corporate Governance;
- nella definizione e nella votazione delle liste di candidati nell’ambito del rinnovo degli organi sociali da parte dell’Assemblea degli azionisti ovvero dell’integrazione degli organi sociali;
- nel caso si renda necessario provvedere alla sostituzione di uno o più Amministratori in corso di mandato ai sensi dell’art. 2386 c.c..

¹ Per “Gruppo” si intende Italgas S.p.A. e le società da questa controllate ai sensi dell’art. 93 del D.Lgs. 58/1998 (TUF).

² Con riferimento alla composizione del consiglio di amministrazione, il principio VII del Codice di Corporate Governance precisa altresì che l’applicazione dei criteri di diversità deve avvenire “*nel rispetto dell’obiettivo prioritario di assicurare adeguata competenza e professionalità dei suoi membri*”.

³ Il richiamato principio raccomanda che “*Il consiglio di amministrazione tenuto conto degli esiti della valutazione [sul funzionamento del consiglio stesso e dei suoi comitati nonché sulla loro dimensione e composizione], esprime agli azionisti, prima della nomina del nuovo consiglio, orientamenti sulle figure manageriali e professionali, la cui presenza in consiglio sia ritenuta opportuna, considerando anche i criteri di diversità (...)*”.

Restano in ogni caso fermi i requisiti di professionalità, onorabilità e indipendenza, nonché le situazioni di incompatibilità e/o decadenza, previsti dalla normativa anche regolamentare e autoregolamentare applicabile, nonché dallo statuto sociale.

2. PRINCIPI E OBIETTIVI

Il Consiglio di Amministrazione di Italgas riconosce che la diversità nella composizione degli organi sociali, in termini di genere, nazionalità, età, storia e formazione professionale, può favorire il dibattito all'interno degli stessi, la formazione di nuove idee, aperte all'innovazione e al pensiero laterale, nonché l'attenzione alle diverse esigenze sociali ed ambientali, e la conservazione di uno spiccato senso critico, mitigando il rischio di "groupthink". Ciò al fine, tra l'altro, di preservare un'elevata capacità di assumere le decisioni di propria competenza in maniera autonoma, nonché di favorire l'efficacia delle attività di controllo.

Il Consiglio di Amministrazione di Italgas auspica che la dialettica collegiale e il senso critico dei componenti degli organi sociali sia altresì favorito da un clima collaborativo, anche attraverso un processo di dialogo costruttivo, all'interno degli organi medesimi e nei confronti di essi, nonché all'interno di tutta la realtà aziendale.

L'adozione di un'apposita policy in materia di diversità e la messa a disposizione del pubblico sul sito *internet* della Società è altresì finalizzata al raggiungimento di un maggior grado di trasparenza in merito ai criteri che possono favorire un'ottimale composizione degli organi sociali e che, pertanto, fermo il rispetto delle prerogative degli azionisti dell'Emittente, è opportuno che siano applicati in sede di rinnovo degli organi sociali ovvero di integrazioni in corso di mandato.

3. CRITERI

3.1 Consiglio di Amministrazione

Il Consiglio di Amministrazione della Società, anche ai sensi e per gli effetti di quanto previsto dal Codice di Corporate Governance (cfr. art. Raccomandazioni nn. 21, 22 e 23⁴), ritiene che una composizione ottimale dell'organo amministrativo dell'Emittente possa essere garantita dal rispetto dei seguenti criteri:

- (i) Consiglio di Amministrazione composto in maggioranza da Amministratori non esecutivi, affinché gli stessi possano contribuire al monitoraggio degli organi delegati, soprattutto con riferimento a potenziali situazioni di conflitto di interesse, nonché favorire la dialettica consiliare;
- (ii) almeno la metà degli Amministratori in possesso dei requisiti di indipendenza previsti dalla normativa *pro tempore* applicabile e dal Codice di Corporate Governance⁵, al fine, tra l'altro, di consentire un'adeguata ed eterogenea composizione dei Comitati;
- (iii) almeno due quinti degli Amministratori composto dal genere meno rappresentato (fatte salve previsioni normative *pro tempore* vigenti inerenti all'equilibrio tra generi che prevedano una

⁴ Raccomandazione n. 21 "L'autovalutazione ha ad oggetto la dimensione, la composizione e il concreto funzionamento dell'organo di amministrazione e dei suoi comitati, considerando anche il ruolo che esso ha svolto nella definizione delle strategie e nel monitoraggio dell'andamento della gestione e dell'adeguatezza del sistema di controllo interno e di gestione dei rischi".

Raccomandazione n. 22 "L'autovalutazione è condotta almeno ogni tre anni, in vista del rinnovo dell'organo di amministrazione" e "nelle società grandi diverse da quelle a proprietà concentrata l'autovalutazione è condotta con cadenza annuale e può essere realizzata anche con modalità differenziate nell'arco del mandato dell'organo, valutando l'opportunità di avvalersi almeno ogni tre anni di un consulente indipendente".

Raccomandazione n. 23 "Nelle società diverse da quelle a proprietà concentrata l'organo di amministrazione esprime, in vista di ogni suo rinnovo, un orientamento sulla sua composizione quantitativa e qualitativa ritenuta ottimale, tenendo conto degli esiti dell'autovalutazione".

⁵ La Raccomandazione n. 5 prevede che nelle Società Grandi diverse da quelle a proprietà concentrata (come Italgas, secondo la definizione che ne dà il Codice di Corporate Governance) "gli amministratori indipendenti costituiscono almeno la metà dell'organo di amministrazione".

quota più elevata⁶) al fine, tra l'altro, di sostenere e diffondere la cultura delle pari opportunità, valorizzare l'equilibrio di genere e favorire i principi di equità e rispetto;

- (iv) equilibrata combinazione di profili manageriali, professionali, accademici e/o istituzionali all'interno dell'organo amministrativo, affinché siano rappresentate competenze complementari tra loro e tali da assicurare il corretto e diligente svolgimento delle funzioni ad esso spettanti.

In particolare, sarebbe opportuno che fossero presenti i seguenti profili:

- profili manageriali che abbiano maturato esperienze in posizioni di responsabilità all'interno di società e/o gruppi di significative dimensioni o complessità e/o eventualmente operanti in settori attinenti all'attività della Società e/o di rilevanza o presenza internazionale;
 - profili professionali che abbiano svolto la propria attività all'interno di studi professionali o società di consulenza e, in ogni caso, in materie giuridiche, economiche, contabili, finanziarie o in materie tecnico-scientifiche, informatiche o inerenti ai temi di sostenibilità sotto i diversi profili (ambiente, ivi incluso il cambiamento climatico, sociale e governance), anche attinenti all'attività della Società e/o a livello internazionale;
 - profili accademici e/o istituzionali che abbiano maturato le proprie esperienze nell'ambito di materie giuridiche, economiche, contabili, finanziarie o di materie tecnico-scientifiche anche attinenti all'attività della Società e/o a livello internazionale;
- (v) ove possibile, tenuto conto delle competenze necessarie al corretto e diligente svolgimento delle proprie funzioni, appartenenza dei membri del Consiglio di Amministrazione a diverse fasce d'età e/o diversa anzianità di carica, affinché siano rappresentate diverse prospettive e vi sia un adeguato equilibrio tra continuità e cambiamento;
- (vi) ove possibile, tenuto conto delle competenze necessarie al corretto e diligente svolgimento delle proprie funzioni, presenza nel Consiglio di Amministrazione, anche in ragione della operatività internazionale del Gruppo, di membri:
- aventi esperienze internazionali (quali esperienze formative e/o professionali svolte all'estero e/o cariche in società o enti con elevata esposizione internazionale) e preferibilmente buona conoscenza della lingua inglese;
 - aventi etnie e/o provenienze geografiche diverse, anche al fine di promuovere l'interculturalità;
- (vii) individuazione del/la Presidente tra soggetti dotati di autorevolezza, *standing*, esperienza e conoscenza delle tematiche di *corporate governance*, affinché lo stesso/la stessa possa favorire la dialettica interna e l'integrazione delle diverse competenze ed esperienze (operando in sinergia con l'AD) e porsi come interlocutore/interlocutrice dell'organo con funzione di controllo e dei comitati interni in coerenza con i compiti in tema di organizzazione dei lavori del Consiglio e di circolazione delle informazioni;
- (viii) individuazione dell'AD tra soggetti connotati da capacità di leadership e imprenditoriale, elevata e riconosciuta credibilità e autorevolezza, indipendenza intellettuale e integrità, aventi una particolare esperienza di gestione di società paragonabili, per dimensioni e complessità, alla Società e al Gruppo ad essa facente capo, nonché dotati di adeguate competenze in

⁶ Al riguardo l'art. 144-undecies.1, comma 3, del Regolamento emanato dalla Consob con deliberazione n. 11971 del 1999 (come successivamente modificato) in materia di emittenti ("Regolamento Emittenti") prevede che qualora dall'applicazione del criterio di riparto tra generi non risulti un numero intero di componenti degli organi di amministrazione o controllo appartenenti al genere meno rappresentato, tale numero è arrotondato per eccesso all'unità superiore, ad eccezione degli organi sociali formati da tre componenti per i quali l'arrotondamento avviene per difetto all'unità inferiore.

ambito economico-finanziario e sensibilità ai temi di sostenibilità sotto i diversi profili (ambiente, sociale e governance).

Inoltre, tutti i componenti del Consiglio di Amministrazione dovrebbero dedicare un tempo adeguato allo svolgimento dell'incarico ricoperto nella Società, garantendo inoltre la più elevata presenza possibile, in ogni caso almeno pari all'80%, alle riunioni del Consiglio e dei Comitati di cui sono componenti.

Sotto questo profilo rilevano: a) gli orientamenti in materia di limiti al cumulo di incarichi da ultimo elaborati dal Consiglio di Amministrazione, nonché b) l'effettivo impegno richiesto per lo svolgimento degli incarichi ricoperti e per le ulteriori attività lavorative e professionali.

3.2 Collegio Sindacale

Il Consiglio di Amministrazione della Società ritiene che una composizione ottimale dell'organo di controllo dell'Emittente possa essere garantita dal rispetto dei seguenti criteri:

- (i) almeno due quinti dei sindaci effettivi del genere meno rappresentato (fatte salve previsioni normative *pro tempore* vigenti in materia di equilibrio tra i generi che prevedano una quota più elevata⁷) al fine, tra l'altro, di sostenere e diffondere la cultura delle pari opportunità, valorizzare l'equilibrio di genere e favorire i principi di equità e rispetto;
- (ii) tutti i sindaci in possesso dei requisiti di indipendenza previsti dalla normativa *pro tempore* applicabile ed, eventualmente, dallo Statuto della Società;
- (iii) ove possibile, tenuto conto delle competenze necessarie al corretto e diligente svolgimento delle proprie funzioni, appartenenza dei membri del Collegio Sindacale a diverse fasce d'età e, compatibilmente con i necessari requisiti di indipendenza, diversa anzianità di carica, affinché siano rappresentate diverse prospettive e vi sia un adeguato equilibrio tra continuità e cambiamento;
- (iv) fermo il rispetto dei requisiti di professionalità previsti dalla legge, percorso formativo e professionale dei sindaci atto a garantire un'equilibrata combinazione di profili ed esperienze all'interno dell'organo idonea ad assicurare il corretto svolgimento delle funzioni ad esso spettanti.

I membri del Collegio Sindacale, nella sua qualità di comitato per il controllo interno e la revisione contabile, devono essere, nel loro complesso, competenti nel settore in cui opera la Società, così come richiesto dalla normativa vigente in materia di revisione legale.

Inoltre, tutti i componenti del Collegio Sindacale dovrebbero dedicare un tempo adeguato allo svolgimento dell'incarico ricoperto nella Società, garantendo la più alta presenza possibile alle riunioni. Sotto questo profilo rilevano: a) i limiti al cumulo di incarichi previsti dalla normativa *pro tempore* vigente, nonché b) l'effettivo impegno richiesto per lo svolgimento degli incarichi ricoperti e per le ulteriori attività lavorative e professionali.

4. MODALITÀ DI ATTUAZIONE DELLA POLICY

La presente Policy contiene alcune indicazioni rivolte agli azionisti dell'Emittente al fine di orientare la definizione – da parte dei medesimi azionisti – delle proposte di candidatura in sede di rinnovo degli organi sociali.

⁷ Al riguardo l'art. 144-undecies. l, comma 3, del Regolamento Emittenti prevede che qualora dall'applicazione del criterio di riparto tra generi non risulti un numero intero di componenti degli organi di amministrazione o controllo appartenenti al genere meno rappresentato, tale numero è arrotondato per eccesso all'unità superiore, ad eccezione degli organi sociali formati da tre componenti per i quali l'arrotondamento avviene per difetto all'unità inferiore.

Sono fatte salve, in ogni caso, le prerogative degli azionisti della Società nella definizione di tali proposte, fermo restando il rispetto della normativa *pro tempore* vigente.

Inoltre, è opportuno che il Consiglio di Amministrazione, il Comitato Nomine e Remunerazione e gli azionisti dell'Emittente tengano in considerazione i principi e i criteri di cui alla presente Policy in particolare qualora occorra sostituire in corso di mandato uno o più componenti degli organi sociali, fermo restando in ogni caso il rispetto della normativa *pro tempore* vigente.

5. MODIFICHE E INTEGRAZIONI

Il Consiglio di Amministrazione della Società è responsabile del monitoraggio dell'aggiornamento della presente Policy, nonché dei risultati derivanti dall'attuazione della stessa. Una descrizione di risultati raggiunti è contenuta nella relazione sul governo societario e gli assetti proprietari ai sensi dell'art. 123-bis TUF.

In particolare, la Policy è sottoposta a revisione con cadenza almeno triennale, tenendo conto, tra l'altro, delle disposizioni di legge o di regolamento comunque applicabili, nonché dell'esperienza applicativa e della prassi di mercato che verranno a maturare in materia.

Le disposizioni della presente Policy sono aggiornate e/o integrate a cura ed onere del Consiglio di Amministrazione della Società, previo parere del Comitato Nomine e Remunerazione.

Qualora sia necessario aggiornare e/o integrare singole disposizioni della Policy in conseguenza di modificazioni delle norme di legge o di regolamento applicabili, ovvero di specifiche richieste provenienti da Autorità di vigilanza, nonché nei casi di comprovata urgenza, la presente Policy potrà essere modificata e/o integrata a cura dell'AD, con successiva ratifica delle modifiche e/o integrazioni da parte del Consiglio di Amministrazione nella prima riunione successiva.

6. CONSERVAZIONE DOCUMENTAZIONE E RESPONSABILITA' AGGIORNAMENTO

Tutta la documentazione di lavoro, conseguente all'applicazione del presente documento, è conservata dalle Funzioni competenti, secondo le tempistiche e le modalità previste dall'Italgas Enterprise System.

L'aggiornamento del documento in oggetto e la relativa diffusione sono garantite secondo le modalità previste dall'Italgas Enterprise System.

La Società, laddove ne ricorrano i presupposti, è tenuta al rispetto della normativa unbundling in tutte le sue declinazioni. In particolare, è soggetta agli obblighi di separazione contabile e la gestione delle Informazioni Commercialmente Sensibili deve avvenire nel rispetto di quanto previsto nelle specifiche normative.