POLITICA IN MATERIA DI DIVERSITÀ DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE E DEL COLLEGIO SINDACALE DI FINE FOODS & PHARMACEUTICALS N.T.M. S.P.A.

Adottata dal Consiglio di Amministrazione di Fine Foods & Pharmaceuticals N.T.M. S.p.A. in data 30 marzo 2022

Politica in materia di diversità del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale di Fine Foods & Pharmaceuticals N.T.M. S.p.A.

1. Premessa

La presente Politica in materia di diversità (la "**Politica**"), adottata dal Consiglio di Amministrazione di Fine Foods & Pharmaceuticals N.T.M. S.p.A. ("**Fine Foods**" o la "**Società**") in attuazione di quanto previsto dall'art. 123-*bis*, comma 2, lett. d-*bis*) del Decreto Legislativo 24 febbraio 1998, n. 58 ("**TUF**") e dalla Raccomandazione n. 8 del Codice di Corporate Governance delle società quotate redatto dal Comitato per la Corporate Governance promosso da Borsa Italiana S.p.A. (il "**Codice di Corporate Governance**") cui la Società aderisce, definisce e formalizza i criteri e gli strumenti adottati da Fine Foods per garantire un adeguato livello di diversità a livello di propri organi sociali di amministrazione e controllo.

La Raccomandazione n. 8 del Codice di Corporate Governance raccomanda agli emittenti di definire "criteri di diversità" per la composizione del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale e individuare, anche tenuto conto dei propri assetti proprietari, lo strumento più idoneo per la loro attuazione.

L'art. 123-*bis*, 2° comma, prevede che le società emittenti riportino, nella loro relazione sul governo societario e gli assetti proprietari, 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.

In particolare, la stessa descrive le caratteristiche ottimali della composizione del proprio Consiglio di Amministrazione e del proprio Collegio Sindacale affinché gli stessi possano esercitare nel modo più efficace i propri compiti, assumendo decisioni che possano concretamente avvalersi del contributo di una pluralità di qualificati punti di vista e competenze, in grado di esaminare le tematiche in discussione da prospettive diverse.

La Politica ha pertanto l'obiettivo di (i) assicurare che il Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale presentino una sufficiente diversità di punti di vista e competenze necessari per una buona comprensione delle attività correnti e dei rischi e opportunità a lungo termine relativi all'attività aziendale; (ii) rendere il processo decisionale più efficace e approfondito; (iii) arricchire la discussione negli organi sociali grazie a competenze, di carattere strategico generale o tecnico particolare; (iv) consentire ai componenti degli organi sociali di porre costruttivamente in discussione le decisioni del *management*.

2. Ambito di applicazione

La Politica si riferisce alla composizione del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale di Fine Foods e si rivolge in particolare ai soggetti coinvolti nel procedimento di selezione e nomina dei componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale della Società quindi:

- agli azionisti che, ai sensi di legge e di statuto, intendano presentare liste di candidati alla nomina del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale;
- all'assemblea degli azionisti chiamata a nominare il Consiglio di Amministrazione ed il Collegio Sindacale;
- 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 cod. civ.

3. Principi ispiratori

La Società è consapevole del fatto che diversità e inclusione sono due elementi fondanti della sostenibilità nel medio-lungo periodo dell'attività d'impresa. La stessa, pertanto, riconosce ed accoglie i benefici della diversità a livello dei propri organi di amministrazione e controllo sotto tutti gli aspetti, inclusi il genere, l'età, il profilo formativo e professionale e, nel rispetto delle prerogative spettanti agli Azionisti in sede di designazione e nomina dei componenti di detti organi, auspica che nella composizione degli stessi si tenga conto di tali elementi.

La Società ritiene altresì prioritario che all'interno dei predetti organi sociali si crei un clima franco e collaborativo e un ambiente inclusivo, nel quale ogni componente sia in grado di esprimere al meglio il proprio potenziale e di massimizzare il proprio contributo. Al fine di consentire un'efficace partecipazione dei componenti degli organi di amministrazione e controllo ai lavori rispettivamente del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale, nonché dei vari Comitati costituiti all'interno del Consiglio di Amministrazione, la Società predispone adeguati incontri di *induction*, che potranno tenersi anche nel corso delle riunioni del Consiglio di Amministrazione, riferibili al *business* del Gruppo Fine Foods, nonché ai principi di corretta gestione dei rischi e al quadro normativo di riferimento.

4. Tipologie di diversità e relativi obiettivi

4.1 Consiglio di Amministrazione

Come raccomandato dal Codice di Corporate Governance, il Consiglio di Amministrazione effettua con cadenza almeno triennale, in vista del proprio rinnovo, un'autovalutazione sul proprio funzionamento, dimensione, composizione nonché su quelli dei propri comitati.

Nel condurre tale autovalutazione, il Consiglio di Amministrazione verifica che siano adeguatamente rappresentate, in relazione dell'attività svolta dall'emittente, le diverse componenti (esecutiva, non esecutiva, indipendente) e le competenze professionali e manageriali tenendo altresì conto dei benefici che possono derivare dalla presenza in Consiglio di diverse fasce d'età e anzianità di carica, generi e competenze professionali e altri aspetti di diversità individuati dall'emittente.

Quanto poi alla diversità di genere, le disposizioni del TUF[1] e relative disposizioni esecutive[2] in materia di equilibrio tra i generi, impone alle società quotate il raggiungimento di quote predefinite del genere meno rappresentato, pari ad almeno due quinti degli amministratori o dei sindaci effettivi eletti, per un periodo temporale di sei mandati consecutivi. 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[3]).

Posto quanto sopra, al fine di assicurare un adeguato equilibrio degli aspetti sopra richiamati, per quanto riguarda la composizione del Consiglio di Amministrazione, si ritiene che:

a) gli Amministratori dovrebbero essere per la maggior parte, o almeno per la metà dei componenti, non esecutivi, e almeno due in possesso dei requisiti di indipendenza previsti dalla legge e dal Codice di Corporate Governance, 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;

b) 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 conformità alla normativa in materia di equilibrio tra i generi e alle raccomandazioni del Codice di Corporate Governance;

c) 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;

   - i profili professionali dovrebbero avere maturato competenze ed esperienze nell'ambito di accreditati studi professionali, società di consulenza o altre organizzazioni pubbliche o private e avere svolto la loro attività professionale nelle materie economiche, contabili, giuridiche (con particolare riferimento ai settori del diritto commerciale, societario, tributario e dei mercati finanziari), finanziarie, nonché in materia di gestione dei rischi e di politiche retributive, con particolare attinenza all'attività delle imprese;

[1] *Cfr.* articoli 147-ter, comma 1-ter, 148, comma 1-bis, del TUF.
[2] *Cfr*. articolo 144-undecies.1 Regolamento adottato con delibera n. 11971 del 14 maggio 1999 e successive modifiche e integrazioni.
[3] *Cfr*. art. 144-undecies.1 del Regolamento adottato con delibera n. 11971 del 14 maggio 1999 e successive modifiche e integrazioni.

- i profili accademici e/o istituzionali dovrebbero possedere competenze che possano risultare utili per il perseguimento del *business* del Gruppo Fine Foods;

d) 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:

   - 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 possedere esperienza nel gestire in ambito consiliare tematiche di rilevanza strategica, oltre che specifiche di *business*;

   - l'Amministratore Delegato dovrebbe essere una persona dotata di autorevolezza, nonché di riconosciuta visione strategica e con una profonda conoscenza del mercato in cui opera il Gruppo Fine Foods e della sua evoluzione. Dovrebbe avere maturato esperienze significative e di successo al vertice di società di significative dimensioni e/o complessità attive nel settore di riferimento ed eventualmente 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 di Fine Foods 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 e responsabile 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.

4.2 Collegio Sindacale

Anche sulla base dell'esperienza maturata nel corso del mandato, per quanto riguarda la composizione del Collegio Sindacale di Fine Foods si ritiene che:

a) almeno due quinti del Collegio Sindacale (con arrotondamento per difetto), tanto al momento della nomina quanto nel corso del mandato, sia costituito da Sindaci effettivi del genere meno rappresentato, in conformità alla normativa in materia di equilibrio tra i generi e alle raccomandazioni del Codice di Corporate Governance;

b) i Sindaci debbano, nel loro complesso, essere competenti nel settore in cui opera Fine Foods o comunque in settori strettamente attinenti all'ambito di attività della Società. A tal fine i Sindaci sono invitati a partecipare ad adeguati incontri di *induction* organizzati dalla Società, che potranno svolgersi anche nel corso delle riunioni dell'organo amministrativo;

c) 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. I Sindaci che non siano in possesso del requisito sopra descritto devono essere in possesso dei requisiti di professionalità cui all'art. 2, comma 2, del DM n. 162/2000;

d) 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.

Affinché il Collegio Sindacale di Fine Foods 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.

5. Approvazione ed entrata in vigore

La presente Politica è stata approvata dal Consiglio di Amministrazione nella riunione del 30 marzo 2022, con il parere favorevole del Comitato per la Remunerazione e le Nomine e del Comitato *Environment, Social and Governance*.

Il Presidente e l'Amministratore Delegato, in via disgiunta tra loro, sono autorizzati dal Consiglio ad apportare alla Politica modifiche di minor rilievo richieste da norme imperative, fermi i poteri che la normativa applicabile riserva al Consiglio di Amministrazione e all'Assemblea degli azionisti.

6. Tipologie di diversità e relativi obiettivi

Il Consiglio di Amministrazione, con il supporto del Comitato per la Remunerazione e le Nomine e del Comitato *Environment, Social and Governance*, monitora l'attuazione della presente Politica e - ove necessario od opportuno – ne cura l'aggiornamento tenendo conto anche degli esiti del processo di autovalutazione del Consiglio di Amministrazione.