

ALKEMY S.P.A.

POLITICA DI DIVERSITÀ

DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE E DEL COLLEGIO SINDACALE DI ALKEMY S.P.A.

Approvata dal Consiglio di Amministrazione in data 4 marzo 2022.

1. INTRODUZIONE

Il Codice di Corporate Governance delle società quotate italiane pubblicato il 31 gennaio 2020 con applicazione dal 1° gennaio 2021 (“**Codice**”), cui Alkemy S.p.A. (“**Alkemy**” o la “**Società**”) aderisce, raccomanda alle società di definire i criteri di diversità per la composizione degli organi di amministrazione e di controllo e ad individuare, anche tenuto conto dei propri assetti proprietari, lo strumento più idoneo per la loro attuazione.

L’art. 123-bis, comma 2, lett. d)-bis del D.Lgs. n. 58 del 24 febbraio 1998 (“**TUF**”) prevede che nella Relazione sul governo societario e gli assetti proprietari sia fornita 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 adesione alle raccomandazioni del Codice, il Consiglio di Amministrazione di Alkemy, in data 4 marzo 2022, ha approvato la presente politica di diversità del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale (“**Politica**” o “**Politica di Diversità**”) della Società, con lo scopo di fornire – ai soggetti legittimati a presentare una lista di candidati (e, dunque, nel caso di Alkemy, azionisti e Consiglio di Amministrazione), nonché all’assemblea degli azionisti chiamata a nominare gli organi sociali – criteri e indicazioni, seppur non vincolanti, in ordine alla composizione degli organi di amministrazione e controllo, così da garantire una composizione diversificata e inclusiva dei suddetti organi sociali, in linea non solo con il Codice, ma anche con i valori che da sempre contraddistinguono Alkemy.

2. OBIETTIVI DELLA POLITICA DI DIVERSITÀ

La Politica fornisce indicazioni, esemplificative e non vincolanti, in merito ad aspetti relativi alla diversità nella composizione del Consiglio di Amministrazione (il “**Consiglio di Amministrazione**” o il “**Consiglio**”) e del Collegio Sindacale (il “**Collegio Sindacale**” o il “**Collegio**”), al fine di assicurare un efficace e funzionale assolvimento dei loro compiti e responsabilità, tenendo conto della natura e della complessità dell’attività della Società, nonché dei principi fondamentali che sono alla base della filosofia aziendale.

Una composizione equilibrata del Consiglio e del Collegio consente, infatti, di beneficiare di competenze ed esperienze professionali e personali in grado di assicurare la comprensione ottimale degli scenari attuali e futuri, dei rischi e delle opportunità di lungo periodo, con l’obiettivo di promuovere la digitalizzazione come elemento centrale di un successo sostenibile nonché lo storico ruolo della Società quale innovatore del proprio mercato di riferimento.

Per tale motivo Alkemy pone continua e costante attenzione al rispetto della diversità e delle pari opportunità a parità di condizioni e alla prevenzione di ogni tipo di discriminazione, al fine di operare in un contesto di assenza di discriminazioni razziali, culturali, ideologiche, sessuali, fisiche, morali, religiose o di altra natura, nonché riconoscere il valore della diversità e dell’inclusione quali elementi fondamentali dell’attività di impresa.

Come previsto dalla Direttiva 2014/95/UE, la diversità di competenze e di punti di vista tra i componenti degli organi sociali migliora la qualità del dialogo e dunque dei processi decisionali, in quanto:

- favorisce una buona comprensione dell'organizzazione della Società e delle sue attività;
- consente ai componenti degli organi sociali di contestare, in modo costruttivo, le decisioni adottate dal *management* e di essere più aperti alle idee innovative, lottando così contro l'omologazione delle opinioni dei componenti degli organi stessi ("*group thinking*").

La presente Politica ha quindi lo scopo di rendere più efficaci i processi decisionali del Consiglio e del Collegio, favorendo una dialettica costruttiva e consapevole.

3 CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

La valorizzazione della diversità in seno al Consiglio di Amministrazione costituisce il fondamento imprescindibile della sostenibilità di medio-lungo periodo dell'attività di impresa.

Fermi restando i requisiti di onorabilità, professionalità e, ove applicabile, indipendenza, nonché le situazioni di ineleggibilità e/o decadenza, previsti dalla legge e dalle disposizioni regolamentari vigenti, la molteplicità di competenze e la diversità di approccio sono aspetti fondamentali per l'efficace funzionamento del Consiglio.

In quest'ottica, di seguito si riportano, in via esemplificativa e non vincolante, le caratteristiche ideali della composizione del Consiglio di Amministrazione.

3.1 Competenze e *soft skills*

Il Consiglio dovrebbe essere composto da membri in possesso di competenze e professionalità diversificati e, preferibilmente, di:

- a) esperienza di gestione imprenditoriale e/o manageriale in gruppi di dimensione e/o complessità e con proiezione internazionale paragonabili a quelle di Alkemy;
- b) competenze in materia finanziaria, economica e nell'amministrazione di società paragonabili alla Società;
- c) capacità di lettura e interpretazione di scenari e andamenti del mercato e dei *competitor* nonché dei dati di bilancio di una realtà complessa operante in diversi mercati di riferimento;
- d) adeguata *seniority* nei rispettivi campi di competenza ed in particolare esperienze e competenze specifiche di *management* operativo;
- e) competenze tecnologiche (cyber, AI, IOT e nuovi servizi a piattaforma);
- f) esperienza maturata nell'ambito di consigli di amministrazione di società, preferibilmente quotate, di significative dimensioni e/o complessità;
- g) esperienze maturate in ambito internazionale;

- h) esperienza in specifiche materie che possano essere considerate rilevanti nella strategia di sviluppo futuro della Società; amministrativo/finanziario/economico
- i) attitudine all'orientamento strategico.

Inoltre i membri del Consiglio dovrebbero essere dotati delle seguenti “*soft skills*“:

- a) indipendenza di pensiero e integrità;
- b) capacità di integrare le tematiche di sostenibilità nella visione del *business*;
- c) capacità di trovare un punto di equilibrio con le opinioni degli altri amministratori e gestire i conflitti in modo costruttivo;
- d) capacità di lavorare in *team*.

3.2 Età e anzianità di carica

È auspicabile e opportuno che il Consiglio di Amministrazione sia composto da componenti appartenenti a diverse fasce di età, al fine di assicurare una bilanciata composizione dello stesso.

Peraltro, tenuto conto che la conoscenza di un gruppo articolato come quello di Alkemy necessita di un adeguato arco temporale di esperienza, qualora possibile, il Consiglio dovrebbe includere sia membri di nuova nomina, sia membri già in carica in precedenti mandati, al fine di valorizzare, agevolare e dare continuità alla gestione delle attività del Consiglio di Amministrazione e dei comitati consiliari.

3.3 Indipendenza

Lo Statuto prevede che ciascuna lista che contenga un numero di candidati alla carica di Amministratore non superiore a sette deve includere ed identificare almeno un candidato avente i requisiti di indipendenza stabiliti secondo la normativa *pro tempore* vigente applicabile agli amministratori indipendenti; ciascuna lista che contenga un numero di candidati alla carica di Amministratore superiore a sette deve includere ed identificare almeno due candidati aventi i requisiti di indipendenza stabiliti secondo la normativa *pro tempore* vigente applicabile agli amministratori indipendenti.

4. COLLEGIO SINDACALE

In linea con quanto disposto dal Codice, il Collegio Sindacale deve avere una composizione, adeguatamente diversificata, che assicuri l'indipendenza e la professionalità della propria funzione di controllo. Di seguito si riportano le caratteristiche della composizione del Collegio Sindacale.

4.1 Competenze, profilo formativo e professionale e cumulo di incarichi

I componenti del Collegio Sindacale devono essere in possesso dei requisiti di onorabilità, professionalità, oltreché di indipendenza e relativi al limite di cumulo degli incarichi previsti dalla normativa anche regolamentare *pro tempore* vigente.

Ai fini dall'articolo 1, comma 2, lettere b) e c), del decreto del Ministro della giustizia 30 marzo 2000, n. 162, come successivamente modificato ed integrato, si considerano strettamente attinenti all'ambito di attività della Società le materie inerenti il diritto commerciale, il diritto societario, il diritto tributario, l'economia aziendale, la finanza aziendale, le discipline aventi oggetto analogo o assimilabile, nonché, infine, le materie e i settori inerenti al settore di attività della Società.

4.2 Età e anzianità di carica

Qualora possibile, è auspicabile e opportuno che il Collegio Sindacale sia composto da membri appartenenti a diverse fasce di età, al fine di assicurare una bilanciata composizione dello stesso.

Peraltro, tenuto conto che la conoscenza di un gruppo articolato come quello di Alkemy necessita di un adeguato arco temporale di esperienza, qualora possibile, il Collegio dovrebbe includere sia Sindaci di nuova nomina, sia Sindaci già in carica in precedenti mandati, al fine di valorizzare, agevolare e dare continuità alla gestione delle attività del Collegio Sindacale.

4.3 Genere

Ai sensi dello Statuto, in tema di composizione del Collegio Sindacale, trovano applicazione le normative anche regolamentari *pro tempore* vigente in materia di equilibrio tra i generi, nonché quanto previsto al riguardo dallo statuto stesso; conseguentemente, lo Statuto prevede che le liste che presenti un numero di candidati alla carica di Sindaco pari o superiore a tre, deve contenere un elenco di candidati (in entrambe le sezioni rispettivamente per i Sindaci effettivi e per i Sindaci supplenti) appartenenti al genere meno rappresentato che assicuri, nell'ambito dell'elenco stesso, il rispetto dell'equilibrio fra generi, fermo restando che qualora dall'applicazione del criterio di riparto tra generi non risulti un numero intero, questo deve essere arrotondato per eccesso all'unità superiore.

5. MONITORAGGIO E AGGIORNAMENTO DELLA POLITICA DI DIVERSITÀ

Il Consiglio di Amministrazione monitora l'adeguatezza e l'applicazione della Politica anche sulla base dei pertinenti cambiamenti della legge e dei codici di autoregolamentazione e tenuto conto delle specificità della Società e del gruppo, adottando i provvedimenti e le decisioni ritenute più opportune, ivi inclusi eventuali interventi di modifica e/o integrazione della Politica stessa. La presente Politica potrà essere aggiornata o modificata dal Consiglio su proposta del Presidente.

6. PUBBLICAZIONE DELLA POLITICA

La presente Politica è a disposizione del pubblico nella sezione "Corporate Governance" del Sito Web, consultabile all'indirizzo www.alkemy.com.