



ENAV S.p.A.

Policy in materia di diversità degli
organi di amministrazione e controllo

we look up
to the sky



Policy in materia di diversità degli organi di amministrazione e controllo

1. Finalità
2. Ambito di Applicazione
3. Composizione del Consiglio di Amministrazione
 - 3.1 - Dimensione
 - 3.2 -Requisiti di Professionalità, competenza ed esperienza
 - 3.3 Diversità (genere, età, *tenure*, sensibilità, etc.)
4. Composizione dell'organo di controllo
5. Adozione, implementazione e modifiche della politica sulla diversità

1. Finalità

La presente Policy in materia di diversità (la "Policy"), adottata dal Consiglio di Amministrazione di ENAV S.p.A. ("ENAV" o la "Società") con delibera del [18 febbraio 2020] su proposta del Comitato Remunerazioni e Nomine, [sentito il Comitato Sostenibilità], individua i criteri per una composizione ottimale dell'organo amministrativo e dell'organo di controllo, funzionali al più efficace svolgimento dei compiti e delle responsabilità ad essi affidati dalla legge e dallo Statuto della Società.

Nel rispetto delle prerogative spettanti agli azionisti in sede di designazione e nomina dei componenti gli organi di amministrazione e controllo, si auspica che nella rispettiva composizione si punti all'integrazione di diversificati profili manageriali e professionali, anche di carattere internazionale, e che si tenga altresì conto, oltre che dell'importanza di una equilibrata rappresentanza di genere presidiata dalla legge e dallo Statuto, anche della distribuzione per fasce di età, dell'anzianità di carica, delle competenze e sensibilità e di ogni ulteriore elemento di *diversity* che possa contribuire a massimizzare la qualità del processo decisionale dell'organo amministrativo nonché dell'attività di competenza dell'organo di controllo.

2. Ambito di applicazione

La Policy si riferisce esclusivamente alla composizione dell'organo amministrativo e dell'organo di controllo di ENAV. Ai dipendenti del Gruppo trova applicazione una specifica policy aziendale in materia di diversità e inclusione.

La politica è redatta tenendo conto della natura e della complessità dell'attività aziendale, del contesto sociale in cui la Società opera, dell'esperienza maturata dal Consiglio con riguardo alle proprie attività e modalità di funzionamento, anche rispetto ai Comitati costituiti al suo interno, per come emerse in particolare dalle risultanze dei processi di autovalutazione condotti negli anni.

La Policy si rinvolge in particolare ai soggetti coinvolti nel procedimento di selezione e nomina dei componenti degli organi sociali di ENAV e 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 tali organi;
- al Consiglio di Amministrazione della Società, oltre che all'Assemblea degli azionisti, nel caso in cui si renda necessario provvedere alla sostituzione in corso di mandato di amministratori ai sensi dell'art. 2386 del codice civile.

La presente Policy lascia ovviamente impregiudicati 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.

3. Composizione del Consiglio di Amministrazione Le indicazioni che seguono, di natura non vincolante, mirano alla presenza nel Consiglio di persone che, per diversità di genere, età e percorso formativo e professionale, contribuiscano alla migliore comprensione degli argomenti rimessi al dibattito consiliare. I possibili criteri di selezione sono stati valutati nell'ottica di favorire il più ampio e costruttivo confronto tra una pluralità di qualificati punti di vista, a vantaggio della piena comprensione dei rischi e delle opportunità, anche strategiche, inerenti l'attività di ENAV, verso l'assunzione di decisioni esaustivamente istruite e ponderate.

Il Consiglio di Amministrazione della Società vanta una spiccata sensibilità in materia di sostenibilità e, anche grazie al supporto del Comitato Sostenibilità istituito al suo interno, ha contribuito allo sviluppo di strategie di diversità e inclusione quali elementi fondamentali della cultura del Gruppo. Nella consapevolezza del valore della diversità, quale elemento primario e fondante la visione strategica e sostenibile di medio-lungo periodo dell'attività d'impresa, la stessa viene dunque considerata nel Gruppo quale riferimento tanto per i dipendenti quanto per i componenti degli organi sociali.

Il Consiglio di Amministrazione di ENAV valuta inoltre fondamentale lo sviluppo al proprio interno di un ambiente aperto, collaborativo ed inclusivo nel quale ogni Consigliere sia in grado di esprimere al meglio il proprio potenziale, massimizzando il contributo individuale e il risultato collegiale.

Al fine di consentire un'efficace partecipazione degli amministratori ai lavori del Consiglio e dei Comitati endoconsiliari, la Società garantisce adeguate iniziative di *induction* riferibili al *business* del Gruppo, nonché ai principi di corretta gestione dei rischi e in materia di governo societario nel quadro normativo e autodisciplinare di riferimento.

La presente Policy viene altresì 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").

3.1 Dimensione

Lo Statuto di ENAV prevede che il Consiglio di Amministrazione sia composto da un minimo di 5 a un massimo di 9 componenti. Il numero dei componenti il Consiglio di Amministrazione è determinato dall'Assemblea ordinaria degli azionisti nel rispetto dei limiti previsti dallo Statuto. Sulla base dell'esperienza degli ultimi anni e di un'analisi comparativa, in considerazione anche del numero di Comitati endoconsiliari che coadiuvano l'attività del Consiglio, si ritiene che l'attuale numero di componenti del Consiglio di Amministrazione – pari a nove - consenta un adeguato bilanciamento delle competenze e delle esperienze richieste dalla complessità della Società e del Gruppo, anche all'interno dei Comitati.

3.2 Requisiti di professionalità, competenza ed esperienza

Per quanto concerne i requisiti di professionalità dei componenti l'organo amministrativo, si rammenta che alla luce delle previsioni statutarie è richiesta per gli amministratori un'esperienza complessiva di almeno un triennio attraverso l'esercizio di:

- a) attività di amministrazione o di controllo ovvero compiti direttivi presso imprese, ovvero,
- b) attività professionali o di insegnamento universitario in materie giuridiche, economiche, finanziarie o tecnico - scientifiche, attinenti o comunque funzionali all'attività di impresa, ovvero,
- c) funzioni amministrative o dirigenziali, presso enti pubblici o pubbliche amministrazioni, operanti in settori attinenti a quello di attività dell'impresa, ovvero presso enti o pubbliche

amministrazioni che non hanno attinenza con i predetti settori purché le funzioni comportino la gestione di risorse economico-finanziarie.

Il Consiglio valuta che, in aggiunta ai requisiti statutari, la sussistenza di competenze ed esperienze diversificate e tra loro complementari favorisce la dialettica e l'efficiente funzionamento dell'organo, all'interno del quale si auspica quindi che siano adeguatamente rappresentate:

- esperienze nel settore del trasporto aereo o delle infrastrutture e dei trasporti, maturate a livello di executive (capo azienda o ruoli apicali in funzioni di business o operations) o in alternativa in ambito accademico-istituzionale
- esperienza in ambito legale giuridico, con particolare riguardo alla contrattualistica internazionale ed esperienza di operazioni straordinarie, in relazione alle opportunità di sviluppo del business per linee esterne
- expertise in tematiche di sostenibilità e responsabilità sociale
- esperienza in materia di gestione dei rischi e sistemi di controllo con expertise in ambito amministrativo, contabile e finanziario
- esperienza pluriennale in temi di corporate governance maturata in organi societari di aziende quotate possibilmente operanti in settori regolamentati, tali da poter arricchire il Consiglio di ENAV di specifiche competenze.

Si auspica inoltre che tutti gli amministratori posseggano una conoscenza della lingua inglese idonea a consentire una corretta comprensione di testi scritti e, dunque, ad assicurare la possibilità di assumere deliberazioni che abbiano ad oggetto documenti in lingua.

3.3 Diversità (genere, età, *tenure*, sensibilità, etc.)

La composizione del Consiglio di Amministrazione deve contare su un'adeguata rappresentanza di genere. In particolare, in linea con quanto attualmente previsto dalla normativa vigente in materia di equilibrio tra i generi e dallo Statuto sociale, il Consiglio di Amministrazione deve essere composto almeno per due quinti (arrotondati per eccesso) da persone appartenenti al genere meno rappresentato.

Il business di ENAV è radicato sul territorio italiano ma ha una naturale vocazione internazionale. È dunque raccomandata la presenza di amministratori con esperienze professionali di rilievo svolte all'estero e/o in posizioni rilevanti in società con elevata esposizione internazionale.

Nell'individuazione degli amministratori si auspica un adeguato temperamento tra seniority ed età anagrafica, oltre che rispetto alla *tenure*, da diversificare considerando che ogni nuovo amministratore necessita di tempo per maturare, anche grazie all'apporto di coloro che possano vantare maggiore esperienza, un'adeguata conoscenza del contesto in cui opera ENAV per poter contribuire in modo significativo ai lavori del Consiglio e dei Comitati endoconsiliari.

Si raccomanda altresì di privilegiare la continuità valutando adeguatamente l'impegno e il contributo individuale ai lavori consiliari.

4. Composizione dell'organo di controllo

Con riferimento alla composizione dell'organo di controllo, ai sensi della normativa vigente e dello Statuto sociale, almeno uno dei membri effettivi così come dei supplenti deve essere iscritto nel registro dei revisori legali.

All'organo di controllo si applicano in egual modo gli altri criteri previsti per la composizione del consiglio di amministrazione in termini di diversità. In tema di quote di genere, in linea con quanto previsto dalla normativa vigente e dallo Statuto sociale, il Collegio Sindacale deve essere composto per un terzo da persone appartenenti al genere meno rappresentato (in linea con la Comunicazione n. 1/20 del 30 gennaio 2020 della Consob, si procederà ad un arrotondamento per difetto all'unità inferiore).

I componenti del Collegio Sindacale devono inoltre possedere i requisiti di onorabilità e indipendenza previsti dalla normativa vigente e dallo Statuto sociale.

In aggiunta a quanto precede, si auspica che i destinatari della presente Policy tengano conto degli ulteriori elementi di *diversity* che possano comunque contribuire al più proficuo apporto dell'organo di controllo alla governance societaria.

Infine, si ritiene opportuno che siano tenuti in debita considerazione il cumulo di incarichi e la disponibilità di tempo che i candidati alla carica di Sindaco possono garantire nell'esercizio dell'incarico, essendo elementi chiave per l'efficace svolgimento del ruolo.

5. Adozione, implementazione e modifiche della politica sulla diversità

Il Consiglio di Amministrazione approva le modifiche alla Policy su proposta del Comitato Remunerazioni e Nomine, sentito il Comitato Sostenibilità. In ogni caso, il Consiglio di Amministrazione verifica con cadenza annuale in occasione del processo di autovalutazione e tenuto conto dei relativi esiti l'esigenza di apportare modifiche alla presente Policy.

Il Consiglio di Amministrazione monitora costantemente le *best practices* in materia di *diversity* negli organi di amministrazione e controllo al fine di assicurare che le prassi di governo della Società siano sempre allineate.

I Comitati endoconsiliari sono chiamati a supportare il Consiglio di Amministrazione in merito all'implementazione della Policy, 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.