



POLITICA IN MATERIA DI DIVERSITÀ
DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE DI FNM S.P.A.

FNM S.P.A. – SEDE LEGALE IN MILANO, PIAZZALE CADORNA, 14 - CAPITALE SOCIALE EURO
230.000.000,00 INTERAMENTE VERSATO - ISCRIZIONE REGISTRO IMPRESE - C.F.E P.IVA
00776140154 - C.C.I.AA. MILANO - REA 28331

Finalità

La presente Politica in materia di diversità (la "**Politica**") (i) è stata inizialmente approvata dal Consiglio di Amministrazione di FNM S.p.A. ("**FNM**" o la "**Società**") nella riunione del 18 marzo 2021 all'esito del processo di *self assessment* effettuato (i) ai sensi dell'art. 1.C.1, lett. g) del Codice di Autodisciplina delle Società Quotate ("**Codice di Autodisciplina**") alla sostanza dei cui principi la Società aderisce e (ii) considerando la Raccomandazione n. 21 del Codice di *Corporate Governance* (ed. gennaio 2020, il "**Codice di Corporate Governance**") ed (ii) è stata, da ultimo, confermata nella riunione del Consiglio di Amministrazione del 18 marzo 2025.

La Politica descrive le caratteristiche ottimali della composizione dell'Organo Amministrativo affinché il medesimo possa esercitare nel modo più efficace i propri compiti, assumendo decisioni che possano concretamente beneficiare del contributo di una pluralità di qualificati ed eterogenei punti di vista, in grado di esaminare le tematiche in discussione da prospettive diverse.

Si segnala che il processo di *self assessment* che ha condotto all'iniziale approvazione della Politica è stato istruito e condotto con il supporto del *lead independent director* ("**LID**") nonché avvalendosi di un consulente esterno indipendente, individuato nella società [REDACTED] al fine di (a) effettuare una ricognizione e valutazione dell'efficacia complessiva della composizione del Consiglio di Amministrazione sotto il profilo qualitativo/quantitativo; (b) individuare eventuali opportunità di ulteriore miglioramento; e (c) supportare il Consiglio di Amministrazione nel processo di autovalutazione di cui al Codice di Autodisciplina (oggi Codice di *Corporate Governance*).

La presente Politica è adottata in attuazione di quanto previsto dall'art. 123-*bis*, comma 2, lett. *d-bis*) del Decreto Legislativo 24 febbraio 1998 n. 58 (il "**TUF**").

La Politica si riferisce esclusivamente alla composizione del Consiglio di Amministrazione di FNM.

* * *

Principi

Il Consiglio di Amministrazione della Società è consapevole del fatto che diversità e inclusione sono 2 (due) elementi fondamentali della cultura aziendale di un gruppo operante in diversi settori economici quale è quello facente capo a FNM. In particolare, la valorizzazione delle diversità quale elemento fondante della sostenibilità nel medio-lungo periodo dell'attività d'impresa rappresenta un paradigma di riferimento per i dipendenti e per i componenti degli organi di amministrazione e di controllo della Società.

In particolare, il Consiglio di Amministrazione persegue l'obiettivo di integrazione di profili professionali tra loro diversi, riconoscendo l'importanza, per il buon funzionamento dell'Organo Amministrativo stesso, di una complementarità di esperienze e competenze, di stili e cultura, da coniugare con le diversità di genere, di età e di anzianità in carica.

Tanto premesso, il Consiglio di Amministrazione di FNM, nel rispetto delle prerogative spettanti agli Azionisti

in sede di designazione e di nomina dei propri componenti, auspica che nella propria composizione sia perseguito un obiettivo di integrazione di profili manageriali e professionali tra loro diversi, con particolare riguardo (i) alle competenze ed esperienze nel settore delle infrastrutture e dei trasporti e/o dei servizi al pubblico, anche nell'ambito di soggetti vigilati da Autorità di Vigilanza nei settori bancari e finanziari; (ii) alla esperienza in altre società quotate; (iii) alla comprensione delle tematiche di sostenibilità; e (iv) alla conoscenza delle materie economiche, contabili, finanziarie e giuridiche, e che si tenga altresì conto dell'importanza di una bilanciata presenza di componenti indipendenti e di una equilibrata rappresentanza di genere nel rispetto di quanto prescritto dalla legge e dai principi e raccomandazioni del Codice di *Corporate Governance*, nonché dei benefici che possono derivare dalla presenza di diverse fasce di età, anche sotto il profilo della pluralità di prospettive e di esperienze manageriali, istituzionali e professionali.

Il Consiglio di Amministrazione della Società ritiene inoltre prioritario che al proprio interno venga mantenuto e consolidato un clima collaborativo, leale e sinergico, nel quale ogni Consigliere sia in grado di esprimere al meglio le proprie professionalità, arricchendo la dialettica collegiale, che è il presupposto di ogni decisione meditata e consapevole.

* * *

Criteri e obiettivi della diversità nella composizione dell'organo amministrativo

Il Consiglio di Amministrazione della Società, anche sulla base degli esiti del processo di *self assessment* istruito con il supporto del LID e di █████, ritiene che la propria composizione ottimale debba soddisfare i seguenti requisiti:

- (i) il Consiglio di Amministrazione dovrebbe essere composto da n. 7 (sette) componenti, di cui la maggioranza non esecutivi e indipendenti. Tali componenti non esecutivi e indipendenti dovrebbero, in particolare, espletare una importante funzione dialettica e contribuire al monitoraggio delle scelte compiute dagli Amministratori esecutivi;
- (ii) la composizione del Consiglio di Amministrazione (a) dovrebbe prevedere che il numero di Amministratori appartenenti al genere meno rappresentato sia almeno non inferiore ai 2/5 (due quinti) del numero totale di componenti il Consiglio di Amministrazione e (b) deve essere in ogni caso tale da assicurare l'equilibrio tra i generi in conformità alle disposizioni di legge e statutarie di volta in volta vigenti, tanto al momento della nomina quanto nel corso del mandato;
- (iii) occorrerebbe assicurare una equilibrata combinazione di diverse fasce di età all'interno del Consiglio di Amministrazione, in modo da consentire una bilanciata pluralità di prospettive e di esperienze manageriali e professionali;
- (iv) i Consiglieri dovrebbero essere rappresentati da figure con un profilo manageriale e/o professionale e/o accademico e/o pubblico-istituzionale tale da realizzare un *mix* di competenze ed esperienze tra loro diverse e complementari che possano risultare utili per il consolidamento del *business* del gruppo FNM.

In particolare, gli Amministratori:

- (a) dovrebbero, in ordine di importanza:
 - 1) aver ricoperto ruoli manageriali auspicabilmente nei settori delle infrastrutture e dei trasporti e/o dei servizi al pubblico e, idealmente, avere esperienze/conoscenze su tecnologie "green";
 - 2) aver maturato esperienze come amministratori in società quotate, paragonabili per complessità alla Società;
 - 3) aver acquisito sensibilità e comprensione per i fattori di responsabilità sociale e ESG;
 - 4) aver maturato competenze di finanza aziendale e di bilancio; e
 - 5) aver maturato competenze in materia legale, contrattualistica e regolatoria, anche con riferimento a soggetti vigilati da Autorità di Vigilanza nei settori bancari e finanziari;
- (b) dovrebbero possedere adeguate capacità di collaborazione, decisione, inclusività e *team work*, nonché capacità di influenza, stimolo ai risultati e *business judgement*;
- (v) il Presidente dovrebbe essere una persona dotata (a) di esperienza ed autorevolezza tale da assicurare nel corso del mandato una gestione corretta, efficiente ed efficace del funzionamento del Consiglio di Amministrazione, all'interno del quale ha il compito di creare uno spirito di coesione, rappresentando al contempo una figura di garanzia per tutti gli Azionisti e per tutti gli *stakeholder*, (b) di autorevolezza e visibilità istituzionale a livello locale e nazionale, nonché (c) di adeguate competenze con riferimento ai settori di *business* del gruppo FNM. In particolare, il Presidente Esecutivo dovrebbe:
 - (a) essere una figura di elevato profilo professionale e valoriale, dotata di autorevolezza, visibilità e credibilità a livello locale e nazionale e nei confronti degli Azionisti e degli *stakeholder*;
 - (b) essere capace di garantire una gestione trasparente e corretta del funzionamento del Consiglio di Amministrazione;
 - (c) possedere una buona capacità di *leadership* e una riconosciuta visione strategica;
 - (d) aver maturato esperienze in settori coerenti con quelli del gruppo, idealmente regolati e con attinenze, per caratteristiche industriali, di innovazione e tecnologia, dimensioni di mercato e criticità strategiche;
- (i) il *Lead Independent Director* dovrebbe essere individuato tra gli Amministratori:
 - (a) con esperienza manageriale in società di dimensione e complessità paragonabili a FNM;
 - (b) in possesso di statura professionale e comprovata indipendenza adeguate a rappresentare un punto di riferimento e di coordinamento per gli Amministratori non esecutivi e indipendenti;
 - (c) con esperienza di Amministratore di società quotate.

Affinché il Consiglio di Amministrazione della Società 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 disponibilità di tempo adeguata allo svolgimento diligente e responsabile dei propri compiti.

* * *

Modalità di attuazione della Politica

La presente Politica intende orientare le candidature formulate dagli Azionisti in sede di rinnovo del Consiglio di Amministrazione, assicurando in tale occasione un'adeguata considerazione dei benefici che possono derivare da un'armonica composizione del Consiglio stesso, allineata ai vari criteri di diversità sopra indicati.

Il Consiglio di Amministrazione terrà inoltre conto dei criteri di composizione previsti dalla presente Politica ove occorra sostituire 1 (uno) o più Amministratori cessati nel corso del mandato, fermo restando il rispetto dei criteri di composizione previsti dalla legge e dallo statuto sociale.

* * *

Monitoraggio dell'attuazione della Politica e suo aggiornamento

Il Consiglio di Amministrazione della Società è responsabile del monitoraggio dei risultati derivanti dall'attuazione della presente Politica e dell'aggiornamento di quest'ultima.

Una descrizione dei risultati derivanti dall'attuazione della presente Politica deve essere contenuta nella Relazione sul Governo Societario e gli Assetti Proprietari prevista dall'art. 123-*bis* del TUF.