



POLITICA IN MATERIA DI DIVERSITÀ
DEL COLLEGIO SINDACALE 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**”), confermata da ultimo dal Collegio Sindacale di FNM S.p.A. (“**FNM**” o la “**Società**”) nella riunione del 3 marzo 2025, descrive le caratteristiche ottimali della composizione dell’organo di controllo affinché il medesimo possa esercitare nel modo più efficace i propri compiti di vigilanza, 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.

La presente Politica viene adottata in attuazione di quanto previsto dall’art. 123-*bis*, comma 2, lett. *d-bis*) del Decreto Legislativo 24 febbraio 1998 n. 58 e si riferisce esclusivamente al Collegio Sindacale di FNM.

* * *

Principi

Il Collegio Sindacale è consapevole del fatto che diversità e inclusione sono due elementi fondamentali della cultura aziendale di un gruppo operante in diversi settori economici quale è il gruppo 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.

Il Collegio Sindacale di FNM, nel rispetto delle prerogative spettanti agli Azionisti in sede di designazione e di nomina dei propri componenti, auspica che nella propria composizione (i) sia perseguito un obiettivo di integrazione di profili professionali e/o accademici e/o istituzionali tra loro diversi (con particolare riguardo alle materie economiche, contabili, giuridiche, finanziarie e di gestione dei rischi) e che per le loro caratteristiche possano consentire un ottimale assolvimento delle funzioni di vigilanza demandate al Collegio Sindacale, e che (ii) si tenga altresì conto – oltre al possesso dei necessari requisiti di onorabilità, professionalità e indipendenza richiesti dalla legge e raccomandati dal Codice di *Corporate Governance* (edizione 2020) approvato dal Comitato per la *Corporate Governance* (il “**Codice**”)– dell’importanza di una equilibrata rappresentanza di genere nel rispetto di quanto prescritto dalla legge e dallo statuto, nonché dei benefici che possono derivare dalla presenza di diverse fasce di età, anche sotto il profilo della pluralità di prospettive e di esperienze.

Il Collegio Sindacale ritiene inoltre importante che al proprio interno venga mantenuto e consolidato un clima collaborativo, leale e sinergico, nel quale ciascun componente sia in grado di esprimere al meglio le proprie professionalità, arricchendo la dialettica collegiale, che è il presupposto di ogni decisione meditata e consapevole.

Al fine di un miglior svolgimento delle attività del Collegio Sindacale, nonché di una più efficace partecipazione alle riunioni consiliari e dei vari Comitati, laddove prevista, è opportuno che i Sindaci acquisiscano una adeguata conoscenza della realtà aziendale, in termini di struttura organizzativa ed operatività, anche mediante periodici incontri con esponenti delle principali funzioni.

* * *

Criteri e obiettivi della diversità nella composizione dell'organo di controllo

Il Collegio Sindacale ritiene che la propria composizione ottimale debba soddisfare i seguenti requisiti, aggiuntivi rispetto a quelli di onorabilità, professionalità e indipendenza richiesti dalla legge e raccomandati dal Codice:

- (i) i Sindaci dovrebbero essere in maggioranza revisori legali iscritti nell'apposito registro;
- (ii) la composizione del Collegio Sindacale deve assicurare l'equilibrio tra i generi, anche in conformità alle disposizioni di legge e statutarie di volta in volta vigenti, tanto al momento della nomina quanto nel corso del mandato;
- (iii) è auspicabile una equilibrata combinazione di diverse fasce di età all'interno del Collegio Sindacale, in modo da consentire una bilanciata pluralità di prospettive e di esperienze;
- (iv) il Collegio Sindacale dovrebbe essere composto in maggioranza da soggetti che abbiano competenze e conoscenze nel settore imprenditoriale in cui opera FNM o in settori di attività attinenti a quelli della Società e indicati nello statuto sociale;
- (v) i Sindaci dovrebbero essere rappresentati da figure con un profilo professionale e/o accademico e/o istituzionale tale da realizzare un *mix* di competenze ed esperienze tra loro diverse e complementari e che, per le loro caratteristiche, possano consentire un ottimale assolvimento delle funzioni di vigilanza demandate al Collegio Sindacale.

In particolare:

- a. i profili professionali dovrebbero avere maturato competenze ed esperienze in posizioni di responsabilità nell'ambito di accreditati studi professionali, società di consulenza, istituzioni o altre organizzazioni e avere svolto la loro attività professionale nelle materie economiche, contabili, giuridiche (con particolare riferimento ai settori del diritto commerciale, societario, tributario, concorsuale e dei mercati finanziari), finanziarie, nonché in materia di gestione dei rischi, con particolare attinenza all'attività delle imprese;
 - b. i profili accademici e/o istituzionali dovrebbero possedere competenze ed esperienze che, per le loro caratteristiche, possano consentire un ottimale assolvimento delle funzioni di vigilanza demandate al Collegio Sindacale;
- (vi) il Presidente del Collegio Sindacale dovrebbe essere una persona dotata di esperienza ed autorevolezza tale da assicurare nel corso del mandato un adeguato coordinamento dei lavori del Collegio Sindacale con le attività svolte dagli altri soggetti coinvolti a vario titolo nel sistema di controllo interno e di gestione dei rischi della Società, al fine di massimizzare l'efficacia e l'efficienza dei controlli interni e di ridurre le duplicazioni di attività. Il Presidente dovrebbe assicurare una gestione corretta, efficiente ed efficace del funzionamento del Collegio Sindacale, 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 e per tutti gli *stakeholders*.

Affinché il Collegio Sindacale possa esercitare nel modo più efficace i propri compiti di vigilanza, in aggiunta ai requisiti in termini di diversità sopra indicati si ritiene essenziale che tutti i componenti garantiscano una adeguata disponibilità di tempo per il diligente e responsabile svolgimento dei compiti loro attribuiti, tenendo conto del numero e della tipologia di ulteriori incarichi ricoperti in altre società, nel rispetto della normativa vigente.

* * *

Modalità di attuazione della Politica

I criteri e gli obiettivi della presente Politica sono funzionali a una migliore definizione delle candidature formulate dagli Azionisti in sede di rinnovo del Collegio Sindacale e mira ad assicurare che, in tale occasione, vi sia un'adeguata considerazione dei benefici che possono derivare da un'armonica composizione dell'organo di controllo, allineata ai vari criteri di diversità sopra indicati.

* * *

Monitoraggio dell'attuazione della Politica e suo aggiornamento

Il Collegio Sindacale della Società cura il monitoraggio dei risultati derivanti dall'attuazione della presente Politica e l'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 Decreto Legislativo 24 febbraio 1998 n. 58.