

**Politica in materia di diversità
degli Organi di Amministrazione e Controllo
di Poste Italiane S.p.A**

Documento approvato dal Consiglio di Amministrazione di Poste Italiane S.p.A. nella riunione del 19 febbraio 2018 e successivamente modificato nella riunione del 17 dicembre 2020.

Sommario

Obiettivi e destinatari	3
Dimensione del Consiglio di Amministrazione	4
Requisiti di professionalità, competenza ed esperienza	4
Età e anzianità di carica	6
Genere	6
Provenienza geografica ed esperienze internazionali	6
Composizione del Collegio Sindacale	6
Adozione, implementazione e modifiche della Politica sulla Diversità	7

Obiettivi e destinatari

Il presente documento (la “**Politica sulla Diversità**” o la “**Politica**”) fornisce indicazioni non vincolanti in ordine ad aspetti quali, ad esempio, l’età, il genere, l’etnia, la provenienza geografica, il percorso formativo e professionale dei componenti del Consiglio di Amministrazione di Poste Italiane S.p.A. (“**Poste Italiane**” o la “**Società**”).

Lo scopo di tale Politica è quello di individuare i criteri per una composizione quali-quantitativa del Consiglio di Amministrazione funzionale ad un efficace assolvimento dei compiti e delle responsabilità affidati all’organo di gestione, anche attraverso la presenza di persone che assicurino una sufficiente diversità di punti di vista e competenze necessari per una buona comprensione degli affari attuali, dei rischi e delle opportunità a lungo termine relativi all’attività aziendale.

Tale Politica è stata redatta, tenendo conto della natura e della complessità dell’attività aziendale, del contesto sociale e ambientale in cui la Società opera, dell’esperienza maturata dal Consiglio medesimo con riguardo alle attività e alle modalità di funzionamento del Consiglio e dei Comitati endo-consiliari nonché delle risultanze dei processi di auto-valutazione condotti nel corso del tempo.

Essa si rinvolge in particolare ai soggetti coinvolti nel procedimento di selezione e nomina dei componenti del Consiglio di Amministrazione della Società e quindi:

- agli azionisti che, ai sensi di legge e di Statuto, intendano presentare liste di candidati alla nomina del Consiglio di Amministrazione;
- all’Assemblea degli azionisti chiamata a nominare il Consiglio di Amministrazione;
- 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 del codice civile.

Restano in ogni caso fermi 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.

Per finalità di completezza, la presente Politica contiene altresì una sintesi delle disposizioni applicabili in relazione alla composizione del Collegio Sindacale della Società.

Dimensione del Consiglio di Amministrazione

Ai sensi dello Statuto della Società, il numero dei componenti del Consiglio di Amministrazione è determinato dall'Assemblea tra cinque e nove membri.

Fermo quanto precede, si ritiene che l'attuale numero di componenti del Consiglio di Amministrazione – pari a nove (ossia il numero massimo consentito dall'attuale Statuto) – consenta un adeguato bilanciamento delle competenze e delle esperienze richieste dalla complessità della Società e del Gruppo, anche all'interno dei Comitati endo-consiliari.

Requisiti di professionalità, competenza ed esperienza

Per quanto concerne i requisiti di professionalità, si rammenta che le Disposizioni di Vigilanza emanate dalla Banca d'Italia, applicabili alla Società in ragione dell'esercizio delle attività di bancoposta per il tramite del Patrimonio BancoPosta (le "**Disposizioni di Vigilanza**"), prevedono che:

- a) gli Amministratori della Società debbano essere scelti secondo criteri di professionalità e competenza fra persone che abbiano maturato una esperienza complessiva di almeno un triennio attraverso l'esercizio di:
 - attività di amministrazione o di controllo ovvero compiti direttivi presso imprese;
 - attività professionali in materia attinente al settore creditizio, finanziario, mobiliare, assicurativo o comunque funzionali all'attività della banca;
 - attività d'insegnamento universitario in materie giuridiche o economiche;
 - funzioni amministrative o dirigenziali presso enti pubblici o pubbliche amministrazioni aventi attinenza con il settore creditizio, finanziario, mobiliare o assicurativo ovvero presso enti pubblici o pubbliche amministrazioni che non hanno attinenza con i predetti settori purché le funzioni comportino la gestione di risorse economico finanziarie;
- b) il Presidente del Consiglio di Amministrazione debba essere scelto secondo criteri di professionalità e competenza fra persone che abbiano maturato un'esperienza complessiva di almeno un quinquennio attraverso l'esercizio dell'attività o delle funzioni indicate alla precedente lett. a);
- c) l'Amministratore Delegato e il Direttore Generale debbano essere in possesso di una specifica competenza in materia creditizia, finanziaria, mobiliare o assicurativa maturata attraverso esperienze di lavoro in posizione di adeguata responsabilità per un periodo non inferiore a un quinquennio. La medesima esperienza può essere

stata maturata in imprese aventi una dimensione comparabile con quella della Società presso la quale la carica deve essere ricoperta. Analoghi requisiti sono richiesti per le cariche che comportano l'esercizio di funzioni equivalenti a quella di Direttore Generale.

In aggiunta a quanto sopra, in linea con quanto previsto dal Codice di Corporate Governance:

- si raccomanda che almeno un componente possieda una adeguata conoscenza ed esperienza in materia finanziaria o di politiche retributive;
- si raccomanda che almeno un componente possieda un'adeguata esperienza in materia contabile e finanziaria o di gestione dei rischi;
- si raccomanda che il Consiglio di Amministrazione possieda nel suo complesso un'adeguata competenza nel settore di attività in cui opera la Società, funzionale a valutare i relativi rischi.

In generale, la maggioranza degli Amministratori deve possedere i requisiti d'indipendenza previsti dalla normativa applicabile e dal Codice di Corporate Governance.

Fermo quanto precede, si ritiene che nell'ambito del Consiglio di Amministrazione sia assicurata la presenza di persone con competenze nei seguenti settori:

- servizi postali e servizi di logistica;
- bancario e finanziario;
- assicurativo;
- legale;
- sostenibilità.

La compresenza di competenze ed esperienze diversificate e tra loro complementari favorisce la dialettica e l'efficiente funzionamento del Consiglio.

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 direttamente ad oggetto documenti in lingua inglese.

Età e anzianità di carica

All'interno del Consiglio di Amministrazione dovrebbero essere presenti persone di diversa età, generazione e anzianità di carica, in modo tale che sia favorita la creazione di un giusto equilibrio tra esperienza, continuità, innovazione e propensione al rischio.

Genere

All'interno del Consiglio di Amministrazione deve essere assicurata un'adeguata rappresentanza di entrambi i sessi. In particolare, il Consiglio di Amministrazione deve essere composto – nella misura prevista dalla normativa vigente e dallo Statuto sociale – da persone appartenenti al genere “meno rappresentato”.

Provenienza geografica ed esperienze internazionali

Pur considerata la forte presenza di Poste Italiane all'interno del territorio nazionale è comunque raccomandata la presenza di Amministratori con esperienze formative e professionali maturate in contesti internazionali, funzionali ad un ulteriore innalzamento della qualità della dialettica consiliare, anche in relazione alla presenza internazionale del Gruppo. La Società, inoltre, è attenta al principio di equilibrio in termini di provenienza geografica dei Consiglieri, anche nel rispetto delle etnie degli stessi.

Composizione del Collegio Sindacale

Con riferimento alla composizione del Collegio Sindacale, si rammenta che, ai sensi della normativa vigente, delle Disposizioni di Vigilanza e dello Statuto sociale, tutti i membri dell'organo di controllo (sia della componente effettiva sia della componente supplente) devono essere iscritti nel Registro dei revisori legali dei conti.

Al Collegio Sindacale si applicano in egual modo gli altri criteri previsti per la composizione del Consiglio di Amministrazione in termini di diversità (genere, età, etnia e provenienza geografica).

In tema di quote di genere, il Collegio Sindacale deve essere composto da persone appartenenti al genere “meno rappresentato”, nella misura attualmente prevista dalla normativa vigente e dallo Statuto sociale.

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

Adozione, implementazione e modifiche della Politica sulla Diversità

La presente Politica è adottata dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato “Nomine e Corporate Governance”.

I Comitati endo-consiliari sono chiamati a supportare il Consiglio di Amministrazione in merito all’implementazione della Politica, 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.

Eventuali modifiche o revisioni della Politica sulla Diversità sono approvate dal Consiglio di Amministrazione, su proposta dei citati Comitati, tenendo conto anche degli esiti dell’auto-valutazione annuale del Consiglio di Amministrazione.