

Nuovo Codice di Corporate Governance

In data 31 gennaio 2020 il *Comitato per la Corporate Governance* di Borsa Italiana S.p.A. (il **Comitato**) ha pubblicato una nuova edizione del Codice di Corporate Governance (il **Nuovo Codice**), che sarà applicabile a partire dal primo esercizio successivo al 31 dicembre 2020¹.

Il Nuovo Codice si pone in primo luogo l'obiettivo di semplificare le regole di autodisciplina e di favorirne così l'applicazione, anche attraverso un *set* di raccomandazioni proporzionato rispetto alle diverse caratteristiche delle imprese destinatarie. Inoltre, la revisione del Nuovo Codice mira a orientare verso la sostenibilità dell'attività d'impresa le scelte delle società con titoli quotati sul Mercato Telematico Azionario organizzato e gestito da Borsa Italiana S.p.A. e a stimolare queste ultime a rafforzare sempre di più il dialogo con il mercato.

Semplificazione

La semplificazione del Nuovo Codice è stata effettuata in primo luogo attraverso la riorganizzazione dei relativi articoli, ora suddivisi in (i) *principi*, che definiscono gli obiettivi di una buona *governance* e (ii) *raccomandazioni* (sempre soggette alla regola del *comply or explain* e della prevalenza della sostanza sulla forma), che indicano i comportamenti che il Nuovo Codice reputa adeguati a realizzare gli obiettivi identificati dai *principi*. Si è inoltre proceduto all'eliminazione dei *commenti* contenuti nel vecchio testo, che verranno sostituiti da una raccolta di chiarimenti periodicamente aggiornati, in forma di Q&A, da pubblicarsi a cura del Comitato.

Il Nuovo Codice, inoltre, è ora "neutrale" rispetto al modello societario concretamente adottato dalle società, in modo da essere applicabile a tutti i modelli di *governance* (tradizionale, monistico e dualistico).

Proporzionalità

Come detto, una novità rispetto al passato è rappresentata dall'introduzione del parametro della "proporzionalità", per effetto del quale il contenuto di talune regole muta in funzione delle dimensioni e degli assetti proprietari della società che è chiamata ad applicarle. Il parametro della proporzionalità ha la dichiarata finalità di favorire l'accesso al mercato da parte di imprese medio-piccole e/o a forte concentrazione proprietaria.

Il Nuovo Codice contiene dunque ora alcune *raccomandazioni* indirizzate alle sole società di grandi dimensioni (i.e. società con capitalizzazione superiore a Euro 1 miliardo nei tre anni solari precedenti)² e alcune altre *raccomandazioni* destinate esclusivamente alle "società a proprietà

¹ Per ciò intendendosi, per ciascuna società, il primo esercizio di tale società che abbia inizio dopo la data di riferimento (sia questo o meno coincidente con l'anno solare). La relativa informativa dovrà essere resa al mercato da ciascuna società nella relazione sul governo societario da pubblicarsi nel corso del 2022.

² Secondo quanto chiarito nelle "Definizioni", le società che assumono lo status di "società grande" a partire dal 31 dicembre 2020 applicano i *principi* e le *raccomandazioni* rivolti a questa categoria di società a partire dal secondo esercizio successivo al verificarsi della relativa condizione dimensionale.

concentrata" (controllate da uno o più soci che detengono la maggioranza dei voti esercitabili in assemblea ordinaria)³.

Le *raccomandazioni* che scontano il parametro dimensionale e della proprietà concentrata includono le seguenti:

- la *raccomandazione* n. 5, ove si prevede che nelle società di grandi dimensioni gli amministratori indipendenti debbano rappresentare almeno la metà⁴ ovvero almeno un terzo dell'organo di amministrazione, in funzione della circostanza che la società stessa sia a proprietà diffusa piuttosto che a proprietà concentrata e che invece in tutte le altre società, l'organo di amministrazione debba comprendere almeno due amministratori indipendenti, diversi dal presidente⁵. Detta *raccomandazione* n. 5 prevede inoltre che gli amministratori indipendenti delle sole società di grandi dimensioni si debbano riunire tra loro (ovvero, senza la presenza degli altri amministratori non indipendenti), con cadenza periodica e comunque almeno una volta all'anno;
- la *raccomandazione* n. 16 che, con riferimento ai comitati istituiti all'interno dell'organo di amministrazione, conferma la possibilità (già contemplata dal testo precedente) di attribuire le funzioni di tali comitati all'intero organo di amministrazione, sotto il coordinamento del presidente, a condizione però che (a) gli amministratori indipendenti rappresentino almeno la metà dell'organo di amministrazione⁶ e che (b) l'organo di amministrazione dedichi adeguati spazi all'espletamento delle funzioni tipicamente attribuite ai medesimi comitati all'interno delle sessioni consiliari. In aggiunta a ciò, la *raccomandazione* in questione stabilisce che, anche in assenza della condizione di cui alla lettera (a), le società diverse da quelle di grandi dimensioni possano attribuire all'organo di amministrazione le funzioni del comitato controllo e rischi e che le società a proprietà concentrata, siano esse o meno di grandi dimensioni, possano attribuire all'organo di amministrazione le funzioni del comitato nomine;
- la *raccomandazione* n. 22, nella quale si prevede che l'autovalutazione dell'organo di amministrazione e dei suoi comitati sia eseguita con cadenza annuale nelle sole società di grandi dimensioni che non siano qualificabili come a proprietà concentrata e invece con cadenza triennale, in vista del rinnovo dell'organo di amministrazione, per tutte le altre società;
- la *raccomandazione* n. 23, ove si stabilisce che nelle società diverse da quelle a proprietà concentrata (siano esse o meno di grandi dimensioni), l'organo di amministrazione debba (i) esprimere, in vista di ogni suo rinnovo, un orientamento in merito alla composizione quantitativa e qualitativa di tale organo ritenuta ottimale e (ii) richiedere a chiunque presenti una lista per la nomina ad amministratori contenete un numero di candidati superiore alla metà dei componenti da eleggere (a) di fornire adeguata informativa circa la rispondenza della lista

³ Secondo quanto previsto nelle "Definizioni" del Nuovo Codice, "Le società che perdono lo "status" di "società a proprietà concentrata" non possono più avvalersi delle misure di proporzionalità previste per tale categoria a partire dal secondo esercizio successivo al verificarsi della relativa condizione dimensionale" (per quanto, in realtà, la condizione in questione non appaia di tipo "dimensionale").

⁴ L'Introduzione al Nuovo Codice specifica che "le "società grandi" applicano le raccomandazioni relative alla presenza di amministratori indipendenti nell'organo di amministrazione (raccomandazione 5) a partire dal primo rinnovo dell'organo di amministrazione successivo al 31 dicembre 2020". Va inoltre sottolineato come la locuzione "almeno la metà" porti inevitabilmente a concludere che nelle società di grandi dimensioni a proprietà non concentrata che abbiano un consiglio di amministrazione composto da un numero dispari di membri, gli amministratori indipendenti debbano essere in maggioranza.

⁵ Da una prima lettura della raccomandazione in questione, la precisazione "diversi dal presidente" sembra indicare che, in presenza di un presidente in possesso dei requisiti di indipendenza - possibilità oggi espressamente riconosciuta dal Nuovo Codice - gli amministratori indipendenti debbano essere in tutto tre. Ancorché indipendente, il presidente comunque non "concorre" alla formazione dei comitati e non può presiederli (cfr. *raccomandazione* n. 7).

⁶ Cfr. nota 4 che precede, circa il significato da attribuire alla locuzione "almeno la metà".

medesima all'orientamento di cui sopra, espresso dall'organo di amministrazione uscente e (b) di indicare il proprio candidato alla carica di presidente⁷;

- la *raccomandazione* n. 24, ove si prevede che la definizione di un piano per la successione del *chief executive officer* e degli amministratori esecutivi nonché di procedure per la successione del *top management* sia suggerita per le sole società di grandi dimensioni.

Rafforzamento di best practice esistenti

Come anticipato, il Nuovo Codice raccomanda un rafforzamento di alcune *best practice*, già esistenti nella versione attualmente vigente del codice di autodisciplina per le società quotate emanato dal Comitato (il **Codice di Autodisciplina**). Esempi di tale rafforzamento sono individuabili:

- nella *raccomandazione* n. 7 relativa alla valutazione dell'indipendenza degli amministratori, ove viene precisato che l'organo amministrativo dovrebbe definire, idealmente all'inizio del proprio mandato, i criteri quantitativi e qualitativi da utilizzare per valutare la significatività (i) della relazione commerciale, finanziaria o professionale che l'amministratore possa avere o aver intrattenuto nei tre esercizi precedenti con la società, le sue controllate, i suoi amministratori, il suo *top management* o con il soggetto che controlla la società; e (ii) dell'eventuale remunerazione aggiuntiva rispetto al compenso fisso per la carica e a quello previsto per la partecipazione ai comitati, di cui l'amministratore è o è stato beneficiario nei precedenti tre esercizi;
- nel *principio* IX e nelle *raccomandazioni* n. 11 e n. 12. con riferimento all'informativa consiliare e pre-consiliare, che deve essere gestita anche attraverso l'adozione di un regolamento del consiglio che definisca, *inter alia*, le regole di funzionamento dell'organo amministrativo e dei comitati;
- nel *principio* X e nelle *raccomandazioni* n. 3, n. 12 e n. 18, che definiscono più nel dettaglio ruolo e funzioni del segretario dell'organo di amministrazione e che sanciscono, tra i compiti del presidente, anche quello di proporre al consiglio, d'intesa con il CEO, l'adozione di una politica per la gestione del dialogo con gli azionisti;
- nelle *raccomandazioni* n. 13 e n. 14 relative alla figura del *lead independent director*, la cui nomina è raccomandata dal Nuovo Codice non solo quando il presidente dell'organo di amministrazione sia il *chief executive officer*, ma anche quando lo stesso sia titolare di rilevanti deleghe gestionali. Inoltre, nelle società di grandi dimensioni, anche in assenza di tali condizioni, il *lead independent director* deve essere nominato se lo richiede la maggioranza degli amministratori indipendenti;
- nella *raccomandazione* n. 28, che stabilisce che i piani di remunerazione basati su azioni per gli amministratori esecutivi e il *top management* debbano prevedere che una parte prevalente del piano abbia tempi di maturazione dei diritti e di *lock-up* delle azioni che ne sono oggetto pari ad almeno cinque anni.

Remunerazione

Il Nuovo Codice introduce il principio per cui la remunerazione degli amministratori, sia esecutivi che non, e dei componenti dell'organo di controllo debba essere definita tenendo conto delle

⁷ Si tratterà di valutare se il mancato rispetto, da parte dell'azionista, della *raccomandazione* in questione possa essere dedotto come condizione di inammissibilità della lista.

pratiche di remunerazione diffuse nei settori di riferimento e per società di analoghe dimensioni, anche tenuto conto della prassi di paesi esteri (*raccomandazione n. 25*).

Inoltre, viene espressamente raccomandato che la politica di remunerazione degli amministratori non esecutivi preveda un compenso adeguato alla competenza, alla professionalità e all'impegno richiesti dai compiti loro attribuiti (*raccomandazione n. 29*).

Sindaci e OdV

Il Nuovo Codice non prevede più una sezione specifica dedicata al collegio sindacale. Le *raccomandazioni* al riguardo sono infatti contenute in vari *principi e raccomandazioni* (si veda ad esempio la *raccomandazione n. 30*, che prevede che la remunerazione dei membri dell'organo di controllo sia adeguata alla competenza, professionalità e all'impegno richiesti dalla rilevanza del ruolo ricoperto e alle caratteristiche dimensionali e settoriali dell'impresa).

Quanto all'organismo di vigilanza, la *raccomandazione n. 33*, alla lettera e), prevede espressamente che le funzioni di vigilanza ex Articolo 6 del D.lgs. 231/2001 possano essere attribuite all'organo di controllo, e che nel caso in cui l'OdV non coincida con l'organo di controllo, l'organo di amministrazione debba valutare l'opportunità di nominare all'interno dell'organismo almeno un amministratore non esecutivo e/o un membro dell'organo di controllo e/o il titolare di funzioni legali o di controllo della società.

Sostenibilità

Il Nuovo Codice rafforza il tema della sostenibilità prevedendo, in particolare, che il "successo sostenibile" debba essere l'*"obiettivo che guida l'azione dell'organo di amministrazione e che si sostanzia nella creazione di valore nel lungo termine a beneficio degli azionisti, tenendo conto degli interessi degli altri stakeholder rilevanti per la società"*. Sarà pertanto compito prioritario dell'organo di amministrazione guidare la società mirando a perseguire il suo successo sostenibile (*principio I*)⁸.

Quote di genere

Con riferimento, da ultimo, alle quote di genere, l'*Introduzione* al Nuovo Codice specifica che "Le società applicano la quota di un terzo per il genere meno rappresentato negli organi di amministrazione e controllo (*raccomandazione n. 8*) a partire dal primo rinnovo successivo alla

⁸ Tale obiettivo si riscontra: nella definizione di "piano industriale", che viene descritto come il documento programmatico nel quale sono definiti gli obiettivi strategici dell'impresa e le azioni da compiere al fine di raggiungere tali obiettivi in coerenza con il livello di esposizione al rischio prescelto, nell'ottica di promuovere il successo sostenibile della società; nel dovere del *board* di definire la natura e il livello di rischio compatibile con gli obiettivi strategici della società, includendo nelle proprie valutazioni tutti gli elementi che possono assumere rilievo nell'ottica del successo sostenibile della società (*raccomandazione n. 1*, lett. c); nell'elaborazione della politica per la remunerazione degli amministratori, esecutivi e non, dei componenti dell'organo di controllo e del *top management*, che deve essere funzionale al perseguimento del successo sostenibile della società (*principio XV*), con la definizione di obiettivi di *performance* legati in parte significativa a un orizzonte di lungo periodo e finalizzati a promuovere il successo sostenibile della società, comprendendo, ove rilevanti, anche parametri non finanziari (*raccomandazione n. 27*, lett. c); nel sistema di controllo interno e di gestione dei rischi finalizzato a contribuire al successo sostenibile della società (*principio XVIII*).

cessazione degli effetti di disposizioni legislative che impongano una quota pari o superiore a quella raccomandata dal Codice". Il principio, in linea con quanto già introdotto nell'ultima edizione del Codice di Autodisciplina, mira quindi a preservare la presenza del genere meno rappresentato negli organi sociali anche successivamente all'eventuale venir meno di un obbligo di legge in tal senso⁹.

You are receiving this newsletter because you are registered in our database. To unsubscribe please send an email to unsubscribe@orsingher.com. If you would like to provide feedback (which would be much appreciated) please contact: francesca.flego@orsingher.com

 **ORSINGHER ORTÙ**
avvocati associati

Solving the complex

ORSINGHER ORTÙ - Avvocati Associati - info@orsingher.com - P. IVA 05769090969
MILANO Via Privata Fratelli Gabba, 3 - 20121 Milano - T +39 02 89075050 - F +39 02 62086008
ROMA Piazza di Campitelli, 3 - 00186 Roma - T +39 06 45599200 - F +39 06 69970021

⁹ A questo riguardo, si ricorda che attualmente, ai sensi degli Articoli 147-ter e 148 del D. lgs. 58/98, come da ultimo modificati dalla L. n. 160 del 27 dicembre 2019 (la Legge di Bilancio 2020), la quota del genere meno rappresentato negli organi sociali deve essere pari a 2/5, e che tale criterio si applica per sei mandati consecutivi.

New Corporate Governance Code

On 31st January 2020, the Corporate Governance Committee of Borsa Italiana S.p.A. (the "**Committee**") published a new edition of its Corporate Governance Code (the "**New Code**"), which will apply as from the first financial year following 31st December 2020¹.

The New Code has, as its principal objective, the simplification of the rules of self-regulation to encourage their application, also by way of a set of recommendations proportionate to the different characteristics of the recipient companies. In addition, the revision of the New Code aims to orient the choices of companies with securities listed on the electronic stock market organized and managed by Borsa Italiana S.p.A. in favour of the sustainability of business activity and to stimulate those listed companies to continuously strengthen dialogue with the market.

Simplification

The simplification of the New Code was carried out primarily by way of the reorganisation of the related articles, which are now divided into (i) *principles*, which define the objectives of good governance, and (ii) *recommendations* (which remain subject to the comply or explain rule and the prevalence of substance over form), which indicate the actions which the New Code deems adequate to achieve the objectives identified by the *principles*. In addition, the *comments* contained in the previous text have also been deleted and will be replaced by a collection of periodically updated clarifications, in the form of Q&A, to be published by the Committee.

Further, the New Code is now "neutral" as regards the corporate model actually adopted by companies, and therefore directly applicable to all governance models (traditional, monistic and dualistic).

Proportionality

As noted, a new element with respect to the past is the introduction of the "proportionality" parameter, as a result of which the content of certain rules change, depending on the size and ownership structure of the company which is to apply them. The parameter of proportionality has the express purpose of favouring access to the market by medium-small and/or highly concentrated companies.

As a result, the New Code now contains certain *recommendations* addressed only to large companies (i.e. with a capitalisation in excess of Euro 1 billion in the last three calendar years)² and other appropriate *recommendations* intended exclusively for "concentrated companies" (i.e. controlled by one or more shareholders who hold the majority of the votes to be exercised in ordinary shareholders' meetings)³.

¹ I.e., the first financial year of each company beginning after the reference date (regardless of whether the financial year correspond to the calendar year). The relative disclosure must be made to the market by the relevant company in the corporate governance report to be published in the course of 2022.

² As clarified in the "Definitions", companies that have the status of "large company" as of 31 December 2020 are to apply the principles and recommendations addressed to that category of company starting from the second financial year following the occurrence of the related dimensional condition.

³ According to the clarifications in the *Definitions*, companies that lose the status of "concentrated companies" may no longer avail themselves of the proportionality measures provided for this category of company as from the second financial

Recommendations related to the dimensional and concentrated property parameter include the following:

- *recommendation* no. 5, which expects that in large companies the independent directors must represent at least half⁴ or at least a third of the management body, depending on the fact that the company itself is widespread rather than concentrated property and that instead in all other companies, the management body must include at least two independent directors, other than the chairman⁵. Said *recommendation* no. 5 also provides that the independent directors of only large companies must meet together (that is, without the presence of the other non-independent directors), periodically and in any case at least once a year;
- *recommendation* no. 16 which, with reference to committees set up within the board of directors, confirms the possibility (already contemplated in the previous text) of assigning the functions of these committees to the entire management body, under the coordination of the chairman, provided however that (a) the independent directors represent at least half of the management body⁶ and that (b) the board of directors devotes adequate space to perform the functions typically assigned to the same committees within the board sessions. In addition to this, the *recommendation* in question establishes that, even in the absence of the condition referred to in letter (a), companies other than large ones may assign the functions of the control and risk committee to the board of directors and that concentrated companies, whether large or not, may assign the functions of the nomination committee to the board of directors;
- *recommendation* no. 22, where the self-assessment of the board of directors and its committees is expected to be carried out annually in large companies that cannot be classified as concentrated ownership and otherwise, for all other companies, for a period of three years, in view of the renewal of the management body;
- *recommendation* no. 23, which establishes that in companies other than those with a concentrated ownership (whether large or not), the management body must (i) express, in view of its renewal, an opinion on the optimal quantitative and qualitative composition of this body and (ii) request that anyone presenting a list for nomination as directors contains more than half of the members to be elected (a) provides adequate information on the compliance of the list with the orientation referred to above, expressed by the outgoing management body and (b) indicates its candidate for the office of chairman⁷;
- *recommendation* no. 24, which provides that a succession plan for the chief executive officer and executive directors and procedures for the succession of top management is suggested only for large companies.

year following the occurrence of the relevant dimensional condition (although the condition at issue does not seem to be related to the dimension of the company).

⁴ The Introduction to the New Code specifies that "large companies" are to apply the *recommendations* relating to the presence of independent directors in the management body (*recommendation* 5) as from the first renewal of the management body after 31st December 2020". It should also be noted that the phrase "at least half" inevitably leads to the conclusion that in large companies with unconcentrated ownership and a board of directors made up of an odd number of members, the independent directors must be in the majority.

⁵ On the basis of a first reading of the recommendation in question, the clarification "other than the chairman" seems to indicate that, in the presence of a chairman meeting the independence requirements - circumstance now expressly recognised by the New Code - there should be a total of three independent directors. Although independent, the chairman cannot contribute to the formation of the committees and cannot take the chair of said committees (see *recommendation* n. 7).

⁶ See note 4 above, regarding the meaning to be attributed to the phrase "at least half".

⁷ It will be a matter of assessing whether the shareholder's failure to comply with the *recommendation* in question may be considered as a condition of inadmissibility of the list.

Strengthening existing best practices

As noted, the New Code recommends the strengthening of certain best practices already included in the current version of the code of conduct issued by the Committee (the **Code of Conduct**). Examples of this strengthening may be found:

- in *recommendation* no. 7 relating to the assessment of the independence of the directors, which specifies that the board should ideally, at the beginning of its mandate, define the quantitative and qualitative criteria to be used to assess the significance of (i) of any commercial, financial or professional relationship that the director may have had in one or more of the previous three financial years with the company, its subsidiaries, its directors, its top management or with the person who controls the company; and (ii) any additional remuneration over and above the fixed remuneration for the relevant position and that provided for participation in the committees, which the director has received in the previous three financial years;
- in *principle IX* and in *recommendations* no. 11 and n. 12. with reference to the board and pre-board information, which must also be managed through the adoption of a board regulation that sets out, *inter alia*, the operating rules of the administrative body and committees;
- in *principle X* and in *recommendations* no. 3, no. 12 and n. 18, which define in further detail the role and functions of the secretary of the administrative body and which, among the duties of the president, also provide for a proposal to the board, in agreement with the CEO, as to the adoption of a policy for dialogue with shareholders;
- in *recommendations* no. 13 and n. 14 in relation to the figure of the “lead independent director”, whose appointment is recommended by the New Code not only when the chairman of the administrative body is the chief executive officer, but also when the same holds significant management powers. Furthermore, in large companies, even in the absence of such conditions, the lead independent director must be appointed if the majority of the independent directors so request;
- in *recommendation* no. 28, which establishes that the share-based remuneration plans for executive directors and top management must provide that a major part of the plan will have time to accrue rights to and lock-up over the relevant shares for at least five years.

Remuneration

The New Code introduces the principle that the remuneration of directors, both executive and non-executive, and of the members of the controlling body must be defined taking into account the remuneration practices common in the relevant reference sectors and for companies of a similar size, also taking into account practice applying in countries practices (*recommendation* 25).

In addition, there is an express *recommendation* that the remuneration policy of non-executive directors provides for an adequate remuneration for the competence, professionalism and commitment required by the tasks assigned to them (*recommendation* no. 29).

Statutory Auditors and “Organismo di Vigilanza”

The New Code no longer provides for a section specifically dedicated to the board of statutory auditors. The *recommendations* in this regard are in fact contained in various *principles* and *recommendations* (see for example *recommendation* no. 30, which provides that the remuneration of the members of the supervisory body is adequate in relation to the competence, professionalism and commitment required by the relevance of the position and the size and sectoral characteristics of the company).

As for the "Organismo di Vigilanza", *recommendation no. 33, letter e)* expressly provides that the supervisory functions pursuant to Article 6 of Legislative Decree 231/2001 may be attributed to the controlling body, and that in the event that the "Organismo di Vigilanza" does not coincide with the controlling body, the board of directors must consider whether to appoint to the "Organismo di Vigilanza" at least one non-executive director and/or a member of the board of statutory auditors and/or the owner of legal or control functions of the company.

Sustainability

The New Code strengthens the issue of sustainability by providing, in particular, that "sustainable success" must be the "objective that guides the action of the management body and that is substantiated in the creation of long-term value for the benefit of shareholders, taking into account the interests of the other stakeholders relevant to the company". It will therefore be the primary task of the management body to guide the company aiming to pursue its sustainable success (*principle I*)⁸.

Gender quotas

Lastly, with reference to gender quotas, the Introduction to the New Code specifies that "Companies apply a third party's quota for the least represented gender in the administrative and control bodies (*recommendation n. 8*) as from the first renewal following the inapplicability of legislative provisions that impose a quota equal to or greater than that recommended by the Code". The principle, in line with provisions already introduced in the latest edition of the Code of Conduct, aims to preserve the presence of the less represented gender in the corporate bodies, even when there may no longer be a legal obligation in this sense⁹.

You are receiving this newsletter because you are registered in our database. To unsubscribe please send an email to unsubscribe@orsingher.com. If you would like to provide feedback (which would be much appreciated) please contact: francesca.flego@orsingher.com



Solving the complex

ORSINGHER ORTU - Avvocati Associati - info@orsingher.com - P. IVA 05769090969
MILANO Via Privata Fratelli Gabba, 3 - 20121 Milano - T +39 02 89075050 - F +39 02 62086008
ROMA Piazza di Campitelli, 3 - 00186 Roma - T +39 06 45599200 - F +39 06 69970021

⁸ This objective may be found: in the definition of "business plan", which is described as the planning document which defines the strategic objectives of the company and the actions to be taken in order to achieve these objectives in line with the accepted level of risk, with a view of promoting the company's sustainable success; in the duty of the board to define the nature and level of the risk compatible with the strategic objectives of the company, including in its assessments all the elements that can be relevant in view of the company's sustainable success (*recommendation 1, letter c*); in the development of the remuneration policy for the directors, the members of the board of statutory auditors and top management, which must be functional to the pursuit of the company's sustainable success (*principle XV*), with the definition of performance objectives linked for a significant part on a long-term horizon and aimed at promoting the sustainable success of the company, including, where relevant, non-financial parameters (*recommendation 27, letter c*); in the internal control and risk management system aimed at contributing to the sustainable success of the company (*principle XVIII*).

⁹ In this regard, Please note that, currently, pursuant to articles 147-ter and 148 of Legislative Decree 58/98, as last amended by Law no. 160 of 27th December 2019, the share of the least represented gender in the corporate bodies must be equal to 2/5 and that this criterion applies for six consecutive mandates.