



Politiche di diversità degli organi di amministrazione e controllo di Astaldi S.p.A.

Introduzione

Nel corso degli ultimi anni, è maturata progressivamente da parte delle imprese di maggiori dimensioni o che operano in settori particolari una significativa sensibilità in materia di rendicontazione non finanziaria. Ciò nella convinzione che la diffusione di informazioni relative all'ambiente, alla difesa dei diritti umani, alla diversità di genere possa essere apprezzata da tutti gli *stakeholder* e possa quindi generare indiretti effetti positivi sulla stessa impresa.

Con il decreto legislativo 30 dicembre 2016 n. 254, è stata attuata nel nostro ordinamento la direttiva 2014/95/UE in materia di informazioni non finanziarie e di informazioni sulla diversità.

Il provvedimento normativo opera su due fronti. Da un lato impone a società quotate, banche e imprese di assicurazioni di grandi dimensioni¹, di redigere e pubblicare – per ogni esercizio finanziario – una dichiarazione, di natura individuale² o consolidata³, che contenga una serie di informazioni relative ai temi ambientali, sociali, attinenti al personale, al rispetto dei diritti umani, alla lotta contro la corruzione attiva e passiva.

Sotto un differente profilo, il provvedimento normativo impone obblighi di trasparenza informativa riguardo alle politiche di diversità adottate dagli emittenti quotati, nell'intento di valorizzare i profili di diversità dei componenti degli organi di amministrazione e controllo. In tal senso, l'art. 10 del D.Lgs. n. 254 del 2016 dedica una disposizione alle "politiche di diversità". L'articolo ha modificato l'art. 123-*bis* T.u.f. – "Relazione sul governo societario e gli assetti societari" – inserendo la lettera *d-bis*). In applicazione della nuova disciplina si richiede alle società emittenti valori mobiliari di fornire "una descrizione delle politiche in materia di diversità, applicate in relazione alla composizione degli organi di amministrazione, gestione e controllo, relativamente ad aspetti quali l'età, la composizione di genere e il percorso formativo e professionale,

¹ Il perimetro di applicazione è quello degli "Enti di interesse pubblico" di cui all'art. 16, comma 1, D.Lsg. 27 gennaio 2010, n. 39.

² Sono soggette all'obbligo di redazione della dichiarazione individuale le società che rientrano tra gli "enti di interesse pubblico" di cui al citato art. 16, comma 1, D.Lsg. 27 gennaio 2010, n. 39 e che contemporaneamente presentano determinate caratteristiche che le collocano tra le imprese di grande dimensione. Ai sensi dell'art. 2, comma 1, del D. Lgs. 254/2016 sono imprese di grandi dimensioni quelle che hanno avuto, in media, durante l'esercizio finanziario, un numero di dipendenti superiore a 500 e che, alla data di chiusura del bilancio, abbiano superato, almeno uno dei seguenti limiti dimensionali: *a)* totale dello stato patrimoniale: 20.000.000 di euro; *b)* totale dei ricavi netti delle vendite e delle prestazioni: 40.000.000 di euro.

³ La dichiarazione di natura consolidata contiene invece le informazioni di natura non finanziaria relative a una dimensione di gruppo. Sono tenuti alla redazione della dichiarazione non finanziaria di natura consolidata gli "enti di interesse pubblico" che siano società madri di un gruppo di grandi dimensioni. Si considera gruppo di grandi dimensioni il gruppo costituito da una società madre e una o più società figlie che complessivamente abbiano avuto su base consolidata, in media, durante l'esercizio finanziario un numero di dipendenti superiore a 500 e il cui bilancio consolidato soddisfi almeno uno dei due seguenti criteri: *a)* totale dell'attivo dello stato patrimoniale superiore a 20.000.000 di euro; *b)* totale dei ricavi netti delle vendite e delle prestazioni superiore a 40.000.000 di euro.

nonché una descrizione degli obiettivi, delle modalità di attuazione e dei risultati di tali politiche”.

Nel caso in cui nessuna politica sia applicata, la società è chiamata a motivare, in maniera chiara e articolata, le ragioni di tale scelta.

Le disposizioni contenute nel D.Lgs. n. 254/2016 si applicano con riferimento agli esercizi finanziari aventi inizio a partire dal 1° gennaio 2017. In occasione dell’approvazione della “Relazione sul governo societario e gli assetti societari” relativa all’esercizio 2017, Astaldi S.p.A. sarà tenuta a fornire la descrizione:

- delle politiche in materia di diversità, applicate in relazione alla composizione degli organi di amministrazione, gestione e controllo, relativamente ad aspetti quali l’età, la composizione di genere e il percorso formativo e professionale;
- degli obiettivi di tali politiche;
- delle modalità di attuazione;
- dei risultati di tali politiche.

1. Il Processo

Astaldi S.p.A. ha avviato un processo di analisi per valutare i profili e i parametri da considerare al fine di dotarsi di “Politiche di diversità degli organi di amministrazione e controllo” (d’ora in avanti, “Politiche”).

Tale processo è consistito nella ricognizione della normativa e dei principi di autoregolamentazione da una parte e delle clausole dello statuto di Astaldi S.p.A. al fine di valutare la coerenza di tali Politiche rispetto alle esigenze della Società, prendendo in considerazione indici quali la tipologia di *business*, la vocazione internazionale, l’operazione su specifici mercati.

Il documento sulle Politiche di diversità è stato preventivamente esaminato dal Comitato per le Nomine e per la Remunerazione alla presenza del Collegio Sindacale ed è stato poi approvato dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 14 novembre 2017.

2. Politiche di diversità per la nomina dei componenti degli organi di amministrazione e controllo

L’art. 123-*bis*, comma 2, lett. *d-bis*) Tuf, come integrato dall’art. 10 del d.lgs. 254/2016, invita le Società a dotarsi di politiche relativamente ad aspetti quali l’età, la composizione di genere e il percorso formativo e professionale.

Tali aspetti sono esemplificativi e non esaustivi ben potendo la Società, nella sua autonomia organizzativa, introdurre altri parametri da considerare nella strutturazione e definizione delle proprie politiche.

La definizione delle Politiche nel contesto legislativo italiano va declinata considerando il paradigma normativo e autoregolamentare di riferimento oltretutto definito alla luce delle previsioni statutarie adottate da Astaldi S.p.A. nel rispetto della sua autonomia organizzativa.

2.1. Diversità di genere

Con l'approvazione della legge n. 120/2011 è stato introdotto il principio dell'equilibrio tra generi negli organi di amministrazione e controllo.

In applicazione della nuova disciplina, a partire dall'agosto 2012, una specifica componente degli organi di amministrazione e controllo delle società quotate deve essere espressione del genere meno rappresentato.

Il criterio di riparto si applica per tre mandati consecutivi; in sede di primo rinnovo, il rapporto deve essere pari ad almeno un quinto mentre, nei due successivi mandati, la proporzione deve essere pari a un terzo. Decorso questo arco temporale, la rappresentanza di genere all'interno degli organi sociali torna a essere una libera determinazione del singolo emittente.

Al fine di garantire, in un'ottica di uguaglianza sostanziale, l'equilibrio tra i generi e favorire, al tempo stesso, l'accesso alle cariche sociali da parte del genere meno rappresentato, lo Statuto di Astaldi S.p.A. prevede che, un quinto dei componenti del Consiglio di Amministrazione ai quali è conferito il mandato in occasione del primo rinnovo dell'organo amministrativo successivo al 12 agosto 2012 e un terzo dei componenti da nominarsi per i due mandati successivi, costituisce espressione del genere meno rappresentato all'interno del Consiglio di Amministrazione (art. 16).

Analogha clausola statutaria è prevista con riferimento al Collegio sindacale (art. 25).

2.2. Percorso formativo e professionale

I componenti del consiglio di amministrazione

L'art. 2382 c.c. riconosce all'autonomia statutaria di subordinare l'assunzione della carica di amministratore al possesso di speciali requisiti di onorabilità, professionalità e indipendenza.

In attuazione delle previsioni legislative, lo Statuto Astaldi S.p.A. all'art. 16, comma 12, prevede, con specifico riferimento ai componenti del consiglio di amministrazione, che "Ai sensi dell'art. 2387 cod. civ., potranno essere candidati alla carica di amministratori solo i soggetti che:

- a) abbiano maturato un'esperienza complessiva di almeno un triennio nell'esercizio di:
- attività di amministrazione o di controllo ovvero compiti direttivi presso società di capitali che abbiano un capitale sociale non inferiore a due milioni di euro;
 - attività professionali o di insegnamento universitario di ruolo in materie giuridiche, economiche, finanziarie, ovvero tecnico-scientifiche attinenti i settori dell'edilizia e delle costruzioni in generale, delle opere pubbliche e private, dell'assunzione ed esecuzione di opere in concessione;
 - funzioni dirigenziali presso enti pubblici o pubbliche amministrazioni operanti nei settori creditizio, finanziario e assicurativo o comunque nei settori di cui al precedente alinea.

- b) non siano amministratori o dipendenti di imprese concorrenti della società, né abbiano rapporti di consulenza o collaborazione con dette imprese concorrenti;
- c) non abbiano interesse in controversie in corso nei confronti della società o di società appartenenti al gruppo della società;
- d) posseggano i requisiti richiesti dai codici di comportamento cui aderisce la società.

Sempre con riferimento ai componenti del consiglio di amministrazione, il Codice di autodisciplina invita gli emittenti a dotarsi di un organo composto da amministratori esecutivi e non esecutivi, dotati di adeguata competenza e professionalità (*Principio 2.P.1.*).

Inoltre, anche in un'ottica di favorire comitati endosconsiliari efficaci e proattivi, il Codice raccomanda, con riferimento al comitato per la remunerazione che "Almeno un componente del comitato possiede una adeguata conoscenza ed esperienza in materia finanziaria o di politiche retributive" (*Principio 6.P.3*) e con riferimento al comitato controllo e rischi che "Almeno un componente del comitato possiede un'adeguata esperienza in materia contabile e finanziaria o di gestione dei rischi" (*Principio 7.P.4*).

I componenti del collegio sindacale

Per quel che riguarda i componenti del collegio sindacale, l'art. 2397 c.c., nel prevedere che tale organo si componga di tre o cinque membri effettivi e di due supplenti, stabilisce che almeno un membro effettivo e un supplente devono essere scelti tra i revisori legali. Inoltre, i restanti membri devono essere scelti tra gli iscritti negli albi professionali individuati con decreto del Ministero della giustizia o fra professori universitari di ruolo, in materie economiche o giuridiche (art. 2397, comma 2, c.c.).

Con specifico riferimento alle società quotate, l'art. 148 T.u.f. affida all'atto costitutivo della società di stabilire per il collegio sindacale il numero non inferiore a tre di membri effettivi e a due di membri supplenti e richiede – a pena di decadenza dall'incarico – specifici requisiti di onorabilità e professionalità⁴. La disciplina dettata dal T.u.f. richiede la presenza di un sindaco di minoranza e di una rappresentanza di genere, nei termini prima specificati.

In attuazione delle previsioni legislative lo Statuto di Astaldi S.p.A. (Art. 25) dispone i profili di composizione e il meccanismo elettivo del collegio sindacale.

Tale organo è composto da tre sindaci effettivi e tre supplenti e alla minoranza è riservata l'elezione di un sindaco effettivo con funzioni di Presidente e di un sindaco supplente. Almeno un candidato sindaco effettivo e almeno un candidato sindaco supplente devono essere iscritti nel registro dei revisori contabili, che abbiano esercitato l'attività di controllo legale dei conti per un periodo non inferiore a tre anni.

I candidati sindaci non in possesso del requisito di cui al precedente paragrafo sono scelti tra coloro che abbiano maturato un'esperienza complessiva di almeno un triennio nell'esercizio di:

⁴ Art. 148, comma 4, Tuf e Regolamento Ministro Grazia e Giustizia n. 162 del 30.3. 2000.

- a) attività di amministrazione o di controllo ovvero compiti direttivi presso società di capitali che abbiano un capitale sociale non inferiore a due milioni di euro;
- b) attività professionali o di insegnamento universitario di ruolo in materie giuridiche, economiche, finanziarie e tecnico-scientifiche strettamente attinenti o funzionali ai settori dell'edilizia e delle costruzioni in generale, delle opere pubbliche e private, dell'assunzione ed esecuzione di opere in concessione;
- c) funzioni dirigenziali presso enti pubblici o pubbliche amministrazioni operanti nei settori creditizio, finanziario e assicurativo o comunque nei settori di cui al precedente alinea.

2.3 Età

Nel sistema normativo italiano, non è prevista alcuna specifica previsione che fissa limiti di età alla carica di amministratore e sindaco.

Il Codice di autodisciplina del Comitato per la *corporate governance*, nel raccomandare di effettuare, almeno una volta all'anno, una valutazione sul funzionamento del consiglio stesso e dei suoi comitati nonché sulla loro dimensione e composizione (c.d. *board evaluation*), invita gli emittenti a tenere conto di elementi quali le caratteristiche professionali, di esperienza, anche manageriale, e di genere dei suoi componenti, nonché della loro anzianità di carica (*Criterio applicativo* 1.C.1, lett. g).

Il concetto di età viene inteso quale periodo di attività esercitata nella società come amministratore.

Non vi sono raccomandazioni esplicite nel Codice tese a precludere la nomina a componenti che abbiano superato specifiche soglie di età.

3. La diversità applicata negli organi di amministrazione e controllo di Astaldi S.p.A.

L'applicazione delle previsioni normative e regolamentari da un lato e delle previsioni statutarie garantiscono un livello sufficientemente elevato dei livelli di diversificazione dei profili di diversità all'interno degli organi di amministrazione e controllo per ciascuno degli elementi indicati dal nuovo art. 123-bis, comma 2, lett. d-bis, Tuf (età, genere, percorso formativo e professionale).

3.1. Diversità di genere

A partire dal rinnovo del consiglio di amministrazione di Astaldi S.p.A., avvenuto nell'aprile 2013, si è garantita una equilibrata rappresentanza di genere rispondente alle previsioni legislative e statutarie. Su 13 componenti, tre erano espressione di genere femminile: una rappresentanza rispondente alla proporzione di almeno un quinto richiesto dalla legge.

In occasione del rinnovo del consiglio di amministrazione, avvenuto nell'aprile 2016, la proporzione – pari a un terzo – è stata garantita.

Per quel che concerne il collegio sindacale, la rappresentanza di genere è stata soddisfatta prima dell'entrata in vigore della nuova disciplina. In occasione del rinnovo avvenuto

nell'aprile 2012, la presidenza del collegio sindacale è stata riservata alla candidata della lista dei fondi (c.d. lista di minoranza) mentre dalla lista di maggioranza è stato tratto un sindaco supplente espressione del genere meno rappresentato.

In occasione del rinnovo dell'organo di controllo, per il triennio 2015-2017, la rappresentanza di genere è stata rispettata tanto nella componente effettiva che in quella supplente.

3.2. Percorso formativo e professionale

L'attuazione delle rigorose previsioni statutarie in termini di esperienza e professionalità sono sufficienti a garantire un'accurata selezione nel processo di selezione, candidatura e nomina dei componenti degli organi sociali.

L'attuale Consiglio di Amministrazione è composto da nove membri; tutti i componenti degli organi hanno conseguito un diploma di laurea.

Vi è peraltro una equilibrata rappresentanza di diversità in termini di competenze ed esperienze: 3 amministratori, tra i quali il Presidente e un Vice Presidente, sono in possesso di un diploma di laurea in discipline economiche; 3 amministratori in discipline giuridiche; 2 amministratori – tra i quali l'Amministratore Delegato – in ingegneria mentre un amministratore ha conseguito un diploma di laurea in scienze della comunicazione. In linea di continuità con il precedente consiglio di amministrazione, uno dei componenti – che peraltro ricopre la carica di Vice Presidente – ha ricoperto l'incarico di Ambasciatore.

Con riferimento al collegio sindacale, sia i componenti effettivi sia quelli supplenti sono iscritti nell'Albo dei Revisori. Uno dei sindaci effettivi è professore ordinario di diritto commerciale.

3.3 Età

L'età media dell'attuale consiglio di amministrazione è di 61 anni ed è compresa in una forchetta tra 46 e 79 anni.

I consiglieri espressione del genere meno rappresentato hanno in media 47 anni.

L'età media dell'attuale collegio sindacale è di 54 anni ed è compresa in una forchetta tra 47 e 59 anni.

4. Analisi e comparazione dei principali *peer*

Al fine di valutare efficienza ed efficacia delle attuali regole di *governance* adottate da Astaldi S.p.A. in tema di composizione degli organi di amministrazione e controllo, nel processo di analisi si sono infine analizzate le composizioni degli organi sociali dei principali *competitor* italiani e stranieri.

Per quel che riguarda il mercato italiano, si è osservato che la dimensione media del consiglio di amministrazione di società che operano nello stesso settore, per quanto più ampia di quella di Astaldi S.p.A., presenta profili analoghi sia in termini di età media che di esperienza.

Le stesse considerazioni riguardano i componenti del collegio sindacale.

Per quel che riguarda l'analisi dei *competitor* internazionali, pur considerando il maggior livello dimensionale, si è potuto osservare che la composizione del *board* è caratterizzata da un'equilibrata diversità di genere e dalla presenza di rappresentanti di nazionalità diversa.

5. Adozione di Politiche di diversità in Astaldi S.p.A.

Alla luce dell'analisi condotta, si è potuto constatare che l'adozione delle regole statutarie e il rispetto delle previsioni normative e autoregolamentari garantisce un livello più che adeguato in tema di diversità tra i componenti degli organi di amministrazione e controllo relativamente ai requisiti di competenza, di professionalità e di genere.

Le presenti Politiche confermano tale impostazione.

In questa fase di prima applicazione della nuova disciplina, Astaldi S.p.A. non ritiene opportuno adottare, all'interno delle presenti Politiche, requisiti legati all'età dei componenti degli organi di amministrazione e controllo, reputando questo un profilo non determinante ai fini della consapevole partecipazione ai lavori degli organi di amministrazione e controllo e tra l'altro non previsto dalla normativa nazionale.

Per le stesse ragioni, le presenti Politiche non contengano requisiti aggiuntivi rispetto a quelli indicati dall'art. 10 del D.Lgs. 30 dicembre 2016 n. 254.

Roma, 14 novembre 2017