

**POLITICA IN MATERIA DI DIVERSITÀ
DEGLI ORGANI DI AMMINISTRAZIONE E CONTROLLO**

*Adottata ai sensi dell'art. 123-bis, comma 2, lett. d-bis) del Decreto Legislativo 24 febbraio 1998, n. 58,
come successivamente modificato*

1. Premessa.

- 1.1 Al fine di dare concreta attuazione all'art. 123-*bis*, comma 2, lett. d-*bis*) del Decreto Legislativo 24 febbraio 1998, n. 58 (c.d. "**Testo Unico della Finanza**"), il consiglio di amministrazione di Tecnologia Avanzata dei Sistemi S.p.A. ("**TAS**" o la "**Società**"), su proposta del comitato per le nomine e la remunerazione, ha approvato la presente politica in materia di diversità degli organi di amministrazione e controllo di TAS (la "**Politica**").
- 1.2 In particolare, la richiamata disposizione del Testo Unico della Finanza prevede che gli emittenti sono chiamati a fornire, nella relazione sul governo societario e gli assetti proprietari, una descrizione delle politiche in materia di diversità applicate in relazione:
- (i) 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, nonché
 - (ii) agli obiettivi, alle modalità di attuazione e ai risultati di tali politiche.
- 1.3 Nel caso in cui nessuna politica di diversità sia applicata, gli emittenti motivano in maniera chiara e articolata le ragioni di tale scelta.
- 1.4 La presente Politica tiene conto delle previsioni del codice di autodisciplina delle società quotate (il "**Codice di Autodisciplina**").

2. Tipologie di diversità e obiettivi della presente politica.

- 2.1 Con riferimento alla composizione del consiglio di amministrazione e fermo restando l'obiettivo prioritario di assicurare che gli amministratori della Società siano in possesso di adeguati requisiti di competenza e professionalità, TAS ritiene che:
- (i) anche quando la normativa in materia di equilibrio tra generi cesserà di produrre effetto, sia opportuno che almeno un terzo dei membri, tanto al momento della nomina quanto nel corso del mandato, sia costituito, in un'ottica di permanente valorizzazione del principio di pari opportunità, da amministratori del genere meno rappresentato;
 - (ii) alla luce della dimensione internazionale delle attività del Gruppo TAS e allo scopo di valorizzare l'eterogeneità di esperienze e punti di vista al servizio della gestione della Società, almeno [un amministratore] dovrebbe aver maturato adeguate esperienze in ambito internazionale;
 - (iii) per favorire l'equilibrio tra esigenze di continuità e rinnovamento, occorrerebbe assicurare una ponderata combinazione tra diverse anzianità di carica, nonché fasce di età;

(iv) i consiglieri dovrebbero essere in possesso di profili professionali tali da costituire, nell'insieme, un complesso di competenze e esperienze diverse e tra loro complementari, ferma restando la necessità che almeno [due amministratori] – tra cui l'amministratore delegato – abbiano competenze nel settore [della produzione di *software* per la monetica] in cui la Società opera. Inoltre, tali profili dovrebbero essere di primario *standing*, concretizzandosi in (i) figure manageriali con esperienze in ruoli di responsabilità nell'ambito di società di significative dimensioni e/o complessità, nonché con capacità di *business judgement* e uno spiccato orientamento alle strategie e ai risultati, (ii) professionisti con rilevante esperienza e responsabilità in studi professionali, società di consulenza o altri organismi pubblici o privati, nonché con esperienza documentata nel mondo dell'impresa, ed eventualmente (iii) profili accademici o istituzionali utili per lo sviluppo delle attività del Gruppo TAS.

2.2 Con riferimento alla composizione del collegio sindacale e tenuto conto che la normativa applicabile prevede già un'articolata disciplina volta a garantire il possesso di adeguati *standard* professionali in capo ai membri del collegio sindacale, TAS ritiene che:

- (i) anche quando la normativa in tema di equilibrio tra generi cesserà di produrre effetto, sia opportuno che almeno un terzo dei membri, tanto al momento della nomina quanto nel corso del mandato, sia costituito, in un'ottica di permanente valorizzazione del principio di pari opportunità, da sindaci – effettivi e supplenti – del genere meno rappresentato;
- (ii) alla luce della dimensione internazionale delle attività del Gruppo TAS e allo scopo di valorizzare l'eterogeneità di esperienze e punti di vista al servizio della gestione della Società, almeno [un sindaco] dovrebbe aver maturato esperienza in ambito internazionale;
- (iii) per favorire l'equilibrio tra esigenze di continuità e rinnovamento, occorrerebbe assicurare una ponderata combinazione tra diverse anzianità di carica, nonché fasce di età;
- (iv) al fine di agevolare l'effettività della funzione di controllo, sia opportuno che almeno un sindaco abbia competenze nel settore [della produzione di *software* per la monetica] cui la Società opera.

3. Modalità di attuazione della Politica.

3.1 La presente Politica intende innanzitutto fornire orientamenti agli azionisti chiamati a presentare candidature e a deliberare in merito al rinnovo degli organi di amministrazione e controllo, sottolineando gli obiettivi che tale Politica intende perseguire, nonché i benefici che possono derivare da un'equilibrata composizione degli organi sociali, conformata ai diversi criteri di diversità sopra indicati.

3.2 La presente Politica costituisce inoltre un utile strumento per il comitato per le nomine e la remunerazione allorché sia chiamato a proporre al consiglio di amministrazione candidati alla carica di amministratore.

4. Monitoraggio dei risultati e aggiornamento della Politica.

4.1 Il consiglio di amministrazione di TAS provvede, previo parere del comitato per le nomine e la remunerazione, al monitoraggio dei risultati derivanti dall'attuazione della presente Politica e a valutare le necessità di aggiornamento della stessa, tenuto conto dalla normativa e dei codici di autoregolamentazione applicabili, nonché delle specificità della Società, fermo restando l'obbligo di informativa annuale nella relazione sulla *corporate governance*.