

# POLITICA IN MATERIA DI DIVERSITÀ DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE DI MEDIASET N.V.

Approvata dal Consiglio di Amministrazione Mediaset N.V.  
in data 18 settembre 2021

## **Politica in materia di diversità del Consiglio di Amministrazione di Mediaset N.V.**

La presente politica è adottata dal Consiglio di Amministrazione di Mediaset N.V. (la “Società”), in ossequio alle disposizioni, del Codice di Corporate Governance Olandese (la “Politica in materia di diversità del Consiglio”).

Sono stati prefissati alcuni obiettivi in materia di composizione e funzionamento del Consiglio di Amministrazione. In particolare:

- A) sotto il profilo quantitativo, il numero dei componenti del Consiglio deve essere adeguato alle dimensioni e alla complessità dell’assetto organizzativo della Società e del Gruppo;
- B) sotto il profilo qualitativo, in relazione al funzionamento dell’organo, si propone la presenza di componenti del Consiglio:
  - pienamente consapevoli dei compiti chiamati a svolgere e delle responsabilità eventualmente derivanti;
  - dotati di professionalità adeguate al ruolo da ricoprire, anche in eventuali comitati interni al Consiglio, e calibrate in relazione alle caratteristiche della Società;
  - in possesso di competenze diversificate e opportunamente distribuite tra i componenti dell’organo, in modo da consentire a ciascuno di essi, in qualunque ambito operativo sia esso ad operare (Consiglio o un proprio comitato interno) di potere effettivamente fornire un contributo, tra l’altro, nell’individuare e perseguire idonee strategie e nell’assicurare un governo societario efficace;
  - che dedichino tempo e risorse adeguate alla complessità del loro incarico;

Gli orientamenti e le raccomandazioni contenuti nel presente documento sono stati ritenuti funzionali al conseguimento dell’obiettivo di avere una composizione del Consiglio costituita da soggetti capaci di assicurare che il ruolo ad essi attribuito sia svolto in modo efficace. Ciò si ritiene possibile solo intervenendo sia nella fase della loro candidatura e nomina, che vede coinvolti diversi soggetti con compiti di varia natura (comitati interni, Consiglio, Assemblea), sia dopo la nomina e quindi durante l’esercizio dei loro compiti nella gestione continua delle attività. A tal fine occorre che le professionalità necessarie a realizzare questo risultato siano chiaramente definite ex ante - ed eventualmente riviste nel tempo per tenere conto di eventuali nuove situazioni o cambiamenti da affrontare - e che il processo di selezione dei candidati alla carica di Consiglieri e la loro nomina tenga conto di tali orientamenti e raccomandazioni.

### **Elementi di diversità**

Il Consiglio di amministrazione apprezza e promuove la diversità nel Consiglio di amministrazione e anche nella Società nel suo complesso. Il Consiglio di amministrazione riconosce che le differenze di competenze, esperienze, background, età, sesso, abilità fisica e altre caratteristiche delle persone sono importanti e consentono allo stesso, e anche alla Società nel suo complesso, di guardare alle questioni e di risolvere i problemi in modo diverso, di rispondere in modo diverso alle sfide e di prendere decisioni più solide. Tutte queste diverse competenze e background riflettono la natura diversificata dell’ambiente in cui la Società e i suoi azionisti operano, e migliorano l’efficacia attraverso la diversità di approccio e di pensiero. La diversità, inoltre, guida l’innovazione e accelera la crescita. Consente alla Società di attrarre e mantenere le migliori persone di talento.

Il Consiglio, anche sulla base della *board performance evaluation*, il Consiglio ha individuato i seguenti elementi di diversità, quali richiedenti particolare attenzione:

- (i) esperienza consolidata - maturata in qualità di amministratore esecutivo o dirigente con funzioni apicali nell'ambito di gruppi industriali di significative dimensioni e/o complessità, operanti in uno o più dei settori di attività di cui all'oggetto sociale - e conoscenza approfondita del mercato in cui opera la Società e della sua evoluzione affinché la gestione dell'attività della Società sia affidata a soggetti di grande competenza, esperienza, capacità e visione strategica;
- (ii) esperienza consolidata - maturata presso studi professionali, società di revisione, società di consulenza o in ambito accademico o istituzionale - in materie giuridiche, economiche, finanziarie e di controllo interno e dei rischi al fine di un contributo di conoscenza di tali materie utile in relazione all'attività della Società e complementare rispetto all'esperienza manageriale.
- (iii) esperienza consolidata in ambito internazionale di tipo manageriale o professionale in materia di innovazione applicata al settore dei media e conoscenza del mercato internazionale affinché la Società possa fruire di tali conoscenze;
- (iv) garantire la presenza di un numero adeguato Amministratori del genere meno rappresentato affinché la Società possa giovare dei diversi punti di vista ed esperienze che la diversità di genere comporta;
- (v) maggioranza di amministratori non esecutivi che soddisfino i requisiti di indipendenza richiesti dal Codice di Corporate Governance Olandese;
- (vi) combinazione equilibrata di diverse anzianità di carica, nonché di fasce d'età, per bilanciare le esigenze di continuità e rinnovamento nella gestione e per fruire dei diversi punti di vista ed esperienze che caratterizzano la più o meno estesa durata del servizio e delle singole fasce d'età.

### **Attuazione della Politica**

Il Consiglio di Amministrazione, con il supporto del Comitato Nomine e Remunerazioni, terrà conto di tutti gli elementi di diversità di cui alla Politica in materia di diversità come richiesto dal Codice di Corporate Governance Olandese del Consiglio qualora debbano individuare dei candidati alla carica di membro del Consiglio di Amministrazione.

### **Monitoraggio e comunicazione**

Il Consiglio di Amministrazione, con il supporto del Comitato Nomine e Remunerazioni, è responsabile del monitoraggio dei risultati derivanti dall'attuazione della presente Politica in materia di diversità e dell'aggiornamento di quest'ultima.

Con cadenza annuale, il Consiglio di amministrazione valuterà le dimensioni e la composizione del Consiglio di amministrazione al fine di determinare se vi sia un buon equilibrio e una commistione di conoscenze settoriali, formazione, competenze finanziarie, esperienza lavorativa, capacità di gestione e diversità.

Il Consiglio di amministrazione riferirà annualmente, nella relazione sulla corporate governance nella relazione del consiglio di amministrazione della Società, sulla procedura utilizzata in relazione a qualsiasi nomina al Consiglio di amministrazione. Tale relazione includerà una sintesi della presente Politica sulla diversità e come è stata implementata nell'ambito di un dato esercizio finanziario.