

**POLITICHE SULLA DIVERSITÀ
PER I COMPONENTI DEGLI ORGANI SOCIALI
DI DE' LONGHI S.p.A.**

(Aggiornate al 6 febbraio 2025)

INDICE

INDICE	2
GLOSSARIO E DEFINIZIONI	3
1. Premessa.....	4
2. Ambito di applicazione e finalità	5
3. Principi generali	6
4. Criteri e obiettivi della diversità nella composizione del Consiglio di Amministrazione	7
5. Criteri e obiettivi della diversità nella composizione del Collegio Sindacale.....	10
6. Modalità di attuazione delle Politiche.....	12
7. Monitoraggio dell'attuazione delle Politiche	12
8. Approvazione, entrata in vigore e aggiornamento delle presenti Politiche.....	13

GLOSSARIO E DEFINIZIONI

Amministratore o Amministratori: indica i componenti del consiglio di amministrazione di De' Longhi.

Assemblea: indica l'assemblea degli azionisti di De' Longhi.

Azionisti: indica gli azionisti di De' Longhi.

Codice o Codice di Corporate Governance: indica il Codice di *Corporate Governance* approvato nel gennaio 2020 dal Comitato per la *Corporate Governance*, promosso da Borsa Italiana S.p.A., ABI, Ania, Assogestioni, Assonime e Confindustria al quale De' Longhi aderisce.

Cod. civ. o c.c.: indica il codice civile.

Collegio Sindacale o Organo di Controllo: indica il Collegio Sindacale di De' Longhi.

Consiglio o Consiglio di Amministrazione o Organo Amministrativo: indica il Consiglio di Amministrazione di De' Longhi.

Comitato Remunerazioni e Nomine o CRN: indica il comitato endoconsiliare di De' Longhi al quale sono state attribuite le funzioni in materia di nomina e remunerazione degli Amministratori di cui agli articoli 4 e 5 del Codice di *Corporate Governance*.

De' Longhi, Emittente o Società: indica De' Longhi S.p.A. con sede legale in Treviso, via Lodovico Seitz n. 47, Codice Fiscale 11570840154 e Partita IVA 03162730265.

Direttiva 2014/95/UE: indica la Direttiva 2014/95/UE del Parlamento Europeo e del Consiglio del 22 ottobre 2014 «*recante modifica della Direttiva 2013/34/UE riguardo alla comunicazione di informazioni di carattere non finanziario e informazioni sulla diversità da parte di taluni imprese e di taluni gruppi di grandi dimensioni*».

Organi Sociali: indica il Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale di De' Longhi.

Politiche: indica le presenti «*Politiche sulla diversità per i componenti degli organi sociali di De' Longhi S.p.A.*».

Relazione sulla Corporate Governance: relazione sul governo societario e gli assetti proprietari disciplinata dall'art. 123-bis del Testo Unico della Finanza e pubblicata annualmente dalla Società.

Sindaco o Sindaci: indica i componenti del collegio sindacale di De' Longhi.

Statuto: indica lo statuto sociale di De' Longhi.

Successo Sostenibile: indica, come definito dal Codice di *Corporate Governance*, 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*».

Testo Unico della Finanza: indica il Testo Unico in materia di Intermediazione Finanziaria, di cui al D.Lgs. 24 febbraio 1998, n. 58 e successive modificazioni e integrazioni.

1. PREMESSA

Le presenti Politiche vengono adottate dalla Società in osservanza alle disposizioni normative e regolamentari in materia di sostenibilità e alle disposizioni del Codice di *Corporate Governance* a cui la Società aderisce.

In particolare, le presenti Politiche vengono adottate in attuazione: (i) del disposto dell'art. 123-bis comma 2, lett. d-bis) del Testo Unico della Finanza ai sensi del quale si richiede alle società emittenti valori mobiliari di indicare nella loro relazione sul governo societario e gli assetti proprietari una «*descrizione delle politiche in materia di diversità, applicate in relazione alla composizione degli organi di amministrazione e controllo, relativamente ad aspetti quali l'età, la composizione di genere, le disabilità o il percorso formativo e professionale, nonché una descrizione degli obiettivi, delle modalità di attuazione e dei risultati di tali politiche (...)*»; nonché (ii) dei principi e delle raccomandazioni dettate dall'art. 2 del Codice di *Corporate Governance* in materia di “*Composizione degli organi sociali*”, con particolare riguardo ai criteri di diversità, anche di genere.

Come già indicato nella Direttiva 2014/95/UE, la diversità di competenze e di punti di vista dei componenti degli Organi Sociali: (i) favorisce una buona comprensione dell'organizzazione e delle attività di un'emittente, garantendo, tra l'altro, un efficace coinvolgimento degli Amministratori nell'elaborazione delle strategie che supportano il piano strategico-operativo di Gruppo; (ii) consente ai componenti degli Organi Sociali di sottoporre a verifica, in modo costruttivo, le decisioni del *management* e di essere più aperti alle idee innovative, contrastando così il rischio di opinioni omologate da parte di tali componenti (c.d. *group-thinking*); (iii) contribuisce in tal modo all'efficace monitoraggio dell'attività della dirigenza e a una *governance* efficiente dell'impresa.

La Società applica criteri di diversità, anche di genere, nella composizione del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale, nel rispetto dell'obiettivo prioritario di assicurare un'adeguata competenza e professionalità dei suoi componenti, anche tenuto conto di quanto previsto: (i) dallo Statuto in conformità alla normativa – anche

regolamentare – vigente in materia di equilibrio tra i generi nella composizione degli Organi Sociali, nonché (ii) dalla Raccomandazione n. 8 del Codice di *Corporate Governance* che richiede alla Società di definire criteri di diversità per la composizione degli Organi Sociali individuandone lo strumento più idoneo per la loro attuazione.

2. AMBITO DI APPLICAZIONE, DESTINATARI E FINALITÀ

Le presenti Politiche si riferiscono alla composizione del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale di De' Longhi.

Esse si rivolgono, in particolare, ai soggetti coinvolti nel procedimento di selezione e nomina degli Amministratori e dei Sindaci e quindi:

- agli Azionisti che, ai sensi di legge e di Statuto, intendano presentare liste di candidati alla nomina del Consiglio di Amministrazione e/o del Collegio Sindacale;
- all'Assemblea chiamata a nominare il Consiglio di Amministrazione e/o il Collegio Sindacale;
- al Consiglio di Amministrazione, oltre che agli Azionisti, nel caso in cui – in corso di mandato – si renda necessario provvedere alla sostituzione di un Amministratore ai sensi dell'art. 2386 del Cod. civ.;
- agli Azionisti, nel caso in cui – in corso di mandato – si renda necessario provvedere alla sostituzione di un Sindaco con votazione a maggioranza, nel rispetto delle disposizioni statutarie;
- al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale, qualora ritengano di sottoporre agli Azionisti le proprie raccomandazioni e i propri orientamenti in merito alla composizione ottimale degli organi sociali.

Le presenti Politiche definiscono e formalizzano i criteri e le modalità d'attuazione attraverso i quali De' Longhi intende assicurare un adeguato livello di diversità tra i membri degli Organi Sociali, con l'obiettivo di garantire una ottimale composizione di tali organi volta a:

- arricchire la discussione, presupposto distintivo di una decisione meditata e consapevole, grazie a competenze diversificate dei suoi componenti che consentano di assumere decisioni con il contributo di una pluralità di qualificati ed eterogenei punti di vista in grado di esaminare le tematiche in discussione da prospettive diverse;
- consentire una migliore conoscenza delle esigenze e delle richieste degli *stakeholders*;
- ridurre il rischio di omologazione delle opinioni dei componenti degli organi stessi;
- rendere il processo decisionale più efficace e approfondito;
- consentire ai componenti degli Organi Sociali: (i) quanto agli Amministratori, di porre costruttivamente in discussione le decisioni del *management*, e (ii) quanto ai Sindaci di poter esercitare nel modo più efficace i propri compiti di vigilanza.

3. PRINCIPI GENERALI

La Società è consapevole del fatto che diversità e appartenenza sono due elementi fondamentali della cultura aziendale di un gruppo multinazionale quale è il Gruppo De' Longhi; in particolare, la valorizzazione delle diversità, quale elemento fondamentale per il perseguimento del Successo Sostenibile, rappresenta un paradigma di riferimento tanto per i dipendenti del Gruppo De' Longhi, quanto per i componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale della Società.

Il Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale, nel rispetto delle prerogative spettanti agli Azionisti in sede di designazione e nomina dei propri componenti, auspicano rispettivamente che:

- *nella composizione del Consiglio di Amministrazione*

- (i) sia perseguito un obiettivo di integrazione di profili manageriali e/o professionali e/o accademici e/o istituzionali tra loro diversi e complementari;
- (ii) si tenga altresì conto di una bilanciata presenza di componenti indipendenti e di una equilibrata rappresentanza di genere nel rispetto della normativa – anche regolamentare

– di volta in volta vigente, dello Statuto e dei principi e delle raccomandazioni del Codice di *Corporate Governance*, nonché dei benefici che possono derivare dalla presenza di diverse fasce di età e/o generazioni e/o anzianità di carica, anche sotto il profilo della pluralità di prospettive e di esperienze manageriali e professionali diverse tra loro;

• nella composizione del Collegio Sindacale

(i) sia perseguito un obiettivo di integrazione di profili professionali e/o accademici e/o istituzionale tra loro diversi, e che per le loro caratteristiche possano consentire un ottimale assolvimento delle funzioni di vigilanza demandate al Collegio Sindacale;

(ii) si tenga altresì conto – oltre al possesso dei necessari requisiti di onorabilità, professionalità e indipendenza, nonché del limite al cumulo degli incarichi richiesti dalla legge e dallo Statuto – dell'importanza di una equilibrata rappresentanza di genere nel rispetto di quanto previsto dalla normativa – anche regolamentare – di volta in volta vigente e dallo Statuto, nonché dei benefici che possono derivare dalla presenza di diverse fasce di età, anche sotto il profilo della pluralità di prospettive e di esperienze.

Gli Organi Sociali di De' Longhi ritengono inoltre prioritario che, al proprio interno, venga mantenuto e consolidato un clima collaborativo, leale e sinergico, nel quale ogni Amministratore e Sindaco sia in grado di esprimere al meglio le proprie professionalità e massimizzare il proprio contributo. Ai fini del corretto espletamento dell'incarico, è altresì auspicabile da parte di amministratori e sindaci autenticità di pensiero, capacità di interagire con il *Top Management* e di gestire eventuali conflitti in modo costruttivo.

4. CRITERI E OBIETTIVI DELLA DIVERSITÀ NELLA COMPOSIZIONE DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

Il Consiglio di Amministrazione della Società, anche sulla base degli esiti del periodico processo di *self assessment* istruito dal Comitato Remunerazione e Nomine, ritiene che la propria composizione ottimale debba soddisfare i seguenti requisiti:

(i) il Consiglio di Amministrazione dovrebbe essere composto, nel rispetto dei principi e delle raccomandazioni del Codice di *Corporate Governance*, in maggioranza da Amministratori non esecutivi, i quali dovrebbero possedere competenze tali da assicurare loro un peso significativo nell'assunzione delle deliberazioni consiliari

espletando una importante funzione dialettica e contribuendo al monitoraggio delle scelte compiute dagli Amministratori esecutivi;

- (ii) il numero degli Amministratori della Società in possesso dei requisiti di indipendenza previsti dalla legge, dallo Statuto e dal Codice di *Corporate Governance*, deve essere tale da garantire almeno il rispetto delle disposizioni normative e statutarie vigenti, nonché dei principi e delle raccomandazioni del Codice stesso alle quali la Società aderisce, in modo da consentire una eterogenea composizione dei comitati endoconsiliari (che, in base alle raccomandazioni del Codice di *Corporate Governance* devono essere composti interamente ovvero in maggioranza da Amministratori indipendenti);
- (iii) la composizione del Consiglio di Amministrazione deve in ogni caso assicurare l'equilibrio tra i generi in conformità alle disposizioni di legge e statutarie di volta in volta vigenti, nonché nel rispetto di quanto previsto al riguardo dal Codice di *Corporate Governance*, tanto al momento della nomina quanto nel corso del mandato;
- (iv) occorrerebbe assicurare una equilibrata combinazione di diverse fasce di età e/o generazioni e/o di anzianità di carica all'interno del Consiglio di Amministrazione, portatrici di sensibilità e competenze diverse tra loro, in modo da consentire – tenuto conto, tra l'altro, dei rilevanti cambiamenti che caratterizzano lo scenario macro-economico e competitivo – una bilanciata pluralità di prospettive e di esperienze diverse tra loro;
- (v) gli Amministratori dovrebbero essere rappresentati da figure con un profilo manageriale e/o professionale e/o accademico e/o istituzionale tale da realizzare un mix di competenze ed esperienze tra loro diverse e complementari. In particolare:
 - i profili manageriali dovrebbero (a) aver maturato competenze ed esperienze, acquisite anche in contesti internazionali, in posizioni di responsabilità in settori attinenti a quello in cui opera il Gruppo De' Longhi o comunque nell'ambito di aziende di significative dimensioni e/o complessità a spiccata vocazione internazionale, e (b) possedere competenze specifiche di *general management*,

finanza, *sales marketing* (compresi *digital/e.commerce*) e/o di innovazione tecnologica e/o tecnologie abilitanti (*i.e. Cyber, Internet Of Things e Artificial Intelligence*), di ulteriori funzioni di gestione e organizzazione aziendale, di politiche ESG di sostenibilità nonché di politiche retributive;

- i profili professionali dovrebbero avere maturato competenze ed esperienze in posizioni di responsabilità nell'ambito di accreditati studi professionali, società di consulenza o altre organizzazioni e aver svolto la loro attività, con particolare attinenza all'attività d'impresa, in almeno uno dei seguenti ambiti: economico, contabile, giuridico (con particolare riferimento ai settori del diritto commerciale, societario, tributario, M&A e dei mercati finanziari), finanziario, innovazione tecnologica e tecnologie abilitanti (*i.e. Cyber, Internet Of Things e Artificial Intelligence*), nonché in materia di gestione e/o controllo dei rischi, revisione interna, *compliance*, politiche ESG di sostenibilità nonché di politiche retributive;

- i profili accademici e/o istituzionali dovrebbero possedere competenze che possano risultare utili per lo sviluppo e la valorizzazione del *business* del Gruppo De' Longhi, anche nell'ottica del perseguimento del Successo Sostenibile;

- (vi) in linea con i principi e le raccomandazioni dettate dal Codice di *Corporate Governance* in merito alla composizione dei comitati endoconsiliari: (a) almeno un componente del Consiglio di Amministrazione dovrebbe possedere un'adeguata conoscenza ed esperienza in materia finanziaria o di politiche retributive; e (b) almeno un componente del Consiglio di Amministrazione dovrebbe possedere un'adeguata conoscenza ed esperienza in materia contabile e finanziaria o di gestione dei rischi;
- (vii) il Presidente dovrebbe essere una persona dotata di esperienza, autorevolezza e capacità di visione tali da rappresentare un punto di raccordo tra gli amministratori esecutivi e gli amministratori non esecutivi, assicurando nel corso del mandato una gestione corretta, efficiente ed efficace del funzionamento del Consiglio di Amministrazione, all'interno del quale ha il compito di creare un forte spirito di coesione, rappresentando al contempo una figura di garanzia per tutti gli Azionisti e per tutti gli *stakeholders*. Dovrebbe incoraggiare la partecipazione su base

paritaria di tutti gli Amministratori al dibattito consiliare e possedere adeguata esperienza nel gestire in ambito consiliare tematiche di rilevanza strategica, oltre che specifiche competenze manageriali e di *business* in settori attinenti a quello in cui opera il Gruppo De' Longhi;

- (viii) l'Amministratore Delegato dovrebbe essere persona dotata di affermata *leadership*, di autorevolezza, nonché di riconosciuta visione strategica. Dovrebbe aver maturato esperienze significative e di successo in posizioni apicali nell'ambito di società di significative dimensioni e/o complessità operanti in ambito internazionale, nonché disporre di adeguate competenze e/o esperienze in ambito economico-finanziario. Dovrebbe altresì essere dotato di uno stile di gestione orientato alla capacità di creare spirito di squadra tra i collaboratori.

Affinchè il Consiglio di Amministrazione possa esercitare nel modo più efficace i propri compiti, in aggiunta ai requisiti in termini di diversità sopra indicati si ritiene essenziale che tutti i membri dell'Organo Amministrativo garantiscano una disponibilità di tempo adeguata allo svolgimento diligente e responsabile dei propri compiti.

Si auspica inoltre che 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, anche considerando la presenza internazionale del Gruppo De' Longhi.

5. CRITERI E OBIETTIVI DELLA DIVERSITÀ NELLA COMPOSIZIONE DEL COLLEGIO SINDACALE

La composizione del Collegio Sindacale deve risultare conforme alle applicabili disposizioni legislative e regolamentari di volta in volta vigenti. In aggiunta ai requisiti indicati dalla legge e dallo Statuto della Società, anche sulla base dell'esperienza maturata dal Collegio Sindacale attualmente in carica nell'espletamento del proprio mandato in relazione alla composizione del Collegio Sindacale si ritiene che per la composizione ottimale dell'Organo di Controllo:

- (i) i Sindaci effettivi dovrebbero essere in maggioranza revisori legali iscritti nell'apposito registro;

- (ii) è auspicabile una equilibrata combinazione di diverse fasce d'età all'interno del Collegio Sindacale, in modo da consentire una bilanciata pluralità di prospettive e di esperienze;
- (iii) la composizione del Collegio Sindacale deve in ogni caso assicurare l'equilibrio tra i generi, in conformità alle disposizioni di legge e statutarie di volta in volta vigenti, tanto al momento della nomina quanto nel corso del mandato;
- (iv) almeno il Presidente dovrebbe aver maturato un'adeguata esperienza in organi sociali di società quotate o comunque con una complessità e dimensioni paragonabili a quelle di De' Longhi;
- (v) dovrebbe essere assicurata la presenza di sindaci che, nel loro complesso, siano competenti in settori attinenti a quello in cui opera la Società e il Gruppo De' Longhi;
- (vi) dovrebbe essere assicurata la presenza di figure con un profilo professionale e/o accademico e/o istituzionale tale da realizzare una combinazione di competenze e conoscenze, tra loro diverse e complementari: (i) dei processi di gestione e organizzazione aziendale, di governo societario e di *internal audit*, (ii) dei sistemi di controllo interno e delle metodologie di gestione dei rischi, (iii) della revisione legale, (iv) delle tecnologie abilitanti (i.e. *Cyber*, *Internet Of Things* e *Artificial Intelligence*), (v) delle politiche ESG di sostenibilità e di politiche retributive, nonché competenze tecniche (vi) in ambito giuridico, amministrativo, contabile e fiscale, finanza e funzionamento dei mercati finanziari;
- (vii) il Presidente dovrebbe essere una persona dotata di autorevolezza tale da assicurare un adeguato svolgimento e coordinamento dei lavori del Collegio Sindacale con eventuali ulteriori attività svolte da altri soggetti coinvolti nel sistema di controllo interno e di gestione dei rischi.

Affinché il Collegio Sindacale della Società possa esercitare nel modo più efficace i propri compiti, in aggiunta ai requisiti in termini di diversità sopra indicati, si ritiene di fondamentale importanza che tutti i Sindaci garantiscano una adeguata disponibilità di tempo allo svolgimento accurato e consapevole dei propri compiti, tenendo conto del numero di altri incarichi ricoperti negli organi di amministrazione e controllo di altre

società (nel rispetto della disciplina di legge di volta in volta vigenti) e dell'impegno loro richiesto da eventuali ulteriori attività lavorative e professionali svolte.

6. MODALITÀ DI ATTUAZIONE DELLE POLITICHE

Tenuto conto dell'esperienza maturata nel corso del proprio mandato, all'esito del periodico processo di *self assessment* condotto in vista del suo rinnovo, il Consiglio di Amministrazione, su proposta del CRN, valuterà se esprimere agli Azionisti proprie raccomandazioni sulla composizione quantitativa e qualitativa dell'Organo Amministrativo ritenuta ottimale, in linea con i criteri di diversità e gli obiettivi di cui al paragrafo 4 delle presenti Politiche. Se formulate, tali raccomandazioni saranno descritte nella relazione agli Azionisti sulla nomina del Consiglio di Amministrazione.

Il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato Remunerazione e Nomine, terrà inoltre conto dei criteri di composizione previsti dal paragrafo 4 delle presenti Politiche ove occorra sostituire uno o più Amministratori cessati nel corso del mandato, fermo restando il rispetto dei requisiti di composizione previsti dalla legge e dallo Statuto.

In sede di rinnovo dell'Organo di Controllo, il Collegio Sindacale potrà eventualmente esprimere il proprio orientamento sulla relativa composizione in linea con i criteri di diversità e gli obiettivi di cui al paragrafo 5 delle presenti Politiche. Tale orientamento sarà descritto nella relazione agli Azionisti sulla nomina del Collegio Sindacale o allegato alla stessa, ovvero pubblicato separatamente in concomitanza con la pubblicazione dell'avviso di convocazione dell'Assemblea chiamata a deliberare il rinnovo del Collegio Sindacale.

7. MONITORAGGIO DELL'ATTUAZIONE DELLE POLITICHE

Il Consiglio di Amministrazione della Società, con il supporto del CRN e sentito il Collegio Sindacale per la parte relativa alle politiche di diversità nella composizione dell'Organo di Controllo, è responsabile della verifica dei risultati derivanti dall'applicazione delle presenti Politiche.

Una descrizione dei risultati derivanti dall'attuazione delle presenti Politiche è contenuta nella Relazione sulla *Corporate Governance*.

8. APPROVAZIONE, ENTRATA IN VIGORE E AGGIORNAMENTO DELLE POLITICHE

Le presenti Politiche sono state approvate dal Consiglio di Amministrazione di De' Longhi, su proposta del Comitato Remunerazione e Nomine che ne ha elaborato i contenuti tenendo conto: (i) per la parte relativa alla diversità nella composizione dell'Organo Amministrativo, dell'esito del periodico processo di *self assessment* condotto dal Consiglio di Amministrazione in vista del suo rinnovo ed istruito dal comitato medesimo; (ii) per la parte relativa alla diversità nella composizione dell'Organo di Controllo, delle indicazioni che al riguardo sono state fornite dai membri del Collegio Sindacale nel corso delle riunioni del Comitato medesimo durante le quali è stato definito il testo delle presenti Politiche poi sottoposto all'approvazione del Consiglio di Amministrazione.

Le presenti Politiche recepiscono le modifiche apportate alla precedente versione del 23 febbraio 2022, dal Consiglio di Amministrazione in data 6 febbraio 2025, su proposta del CRN e sentito il Collegio Sindacale, ed entrano in vigore contestualmente alla loro approvazione.

Il Consiglio di Amministrazione della Società, con il supporto del CRN e sentito il Collegio Sindacale per la parte relativa alle politiche di diversità nella composizione dell'Organo di Controllo, è responsabile dell'aggiornamento delle presenti Politiche.