



Technoprobe S.p.A.  
Sede legale Via Cavalieri di Vittorio Veneto, 2 23870, Cernusco Lombardone (LC)  
Capitale sociale Euro 6.010.000,00 interamente versato  
Codice Fiscale e Numero di iscrizione al Registro delle Imprese di Como-Lecco  
n. 02272540135 - R.E.A. LC-283619

## **POLITICA SULLA DIVERSITÀ DEGLI ORGANI DI GESTIONE E DI CONTROLLO**

ai sensi dell'art. 2 Racc. n. 8 del Codice di Corporate Governance

Modello di amministrazione e controllo tradizionale

Emittente: Technoprobe S.p.A.

(di qui in seguito indicata anche come "Technoprobe" o "Società")

Sito web

[www.technoprobe.com](http://www.technoprobe.com) - sezione "Governance/Documentazione societaria"

Approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 26 febbraio 2024 previo parere favorevole del Comitato Nomine e Remunerazioni in data 20 febbraio 2024 e previa verifica del Comitato Controllo e Rischi in data 19 febbraio 2024



## INDICE

|  |   |
|--|---|
| INDICE.....  | 2 |
| 1. INTRODUZIONE .....  | 3 |
| 1.1 Finalità e campo di applicazione .....                                 | 3 |
| 1.2 Normativa di riferimento .....   | 3 |
| 1.3 Approvazione della policy e successiva revisione .....                 | 4 |
| 2. PRINCIPI DI RIFERIMENTO.....  | 4 |
| 3. GOVERNANCE.....   | 4 |
| 3.1 RUOLI E RESPONSABILITÀ.....  | 4 |
| 4. LINEE GUIDA SULLA DIVERSITÀ DEGLI ORGANI SOCIALI DI TECHNOPROBE .....   | 5 |
| 4.1 Composizione del consiglio di amministrazione .....                    | 5 |
| 4.1.1 Età ed anzianità.....  | 5 |
| 4.1.2 Genere .....   | 5 |
| 4.1.3 Competenze professionali e manageriali e profilo professionale ..... | 5 |
| 4.1.4 Indipendenza.....  | 6 |
| 4.2 Composizione dell'organo di controllo.....                             | 6 |
| 4.2.1 Età ed anzianità.....  | 6 |
| 4.2.2 Genere .....   | 6 |
| 4.2.3 Competenze professionali e manageriali e profilo professionale ..... | 6 |
| 4.2.4 Indipendenza.....  | 7 |
| 5. DIFFUSIONE .....  | 7 |



## 1. INTRODUZIONE

### 1.1 Finalità e campo di applicazione

Il presente documento ha lo scopo di definire i principi e le linee guida adottati da Technoprobe S.p.A. (di seguito "Technoprobe" o la "Società") in merito alla diversità dei suoi organi sociali (*id est*, Consiglio di Amministrazione e Collegio Sindacale), con riferimento ad età, anzianità, genere, competenze e indipendenza.

Il presente documento ("Policy" o "Diversity Policy") assume la forma di "Policy" e si applica ai membri degli organi sociali di Technoprobe.

Technoprobe riconosce che una maggiore diversità nella composizione degli Organi è un valore da preservare e promuovere al fine di garantire una discussione costruttiva con punti di vista e opinioni eterogenei sui temi affrontati.

La diversità in termini di genere, età, profili educativi e manageriali garantisce il senso critico che alimenta una discussione collaborativa tra i membri, migliorando così la gestione dell'organizzazione e delle attività di Technoprobe.

La presente Policy delinea le linee guida attualmente adottate da Technoprobe per garantire un adeguato livello di diversità all'interno della sua governance, con l'obiettivo di:

- (i) promuovere uno scambio di opinioni ricco ed efficace tra i membri del Consiglio che apporti un valore aggiunto nell'esecuzione delle funzioni e delle attività del Consiglio;
- (ii) garantire una migliore comprensione delle esigenze della diversità da parte delle parti interessate;
- (iii) incoraggiare un adeguato turnover dei membri degli organi sociali;
- (iv) garantire un ragionamento ponderato e consapevole su decisioni strategiche e di gestione.

Infatti, come affermato nella direttiva 2014/95/UE, «*La diversità delle competenze e dei punti di vista dei membri degli organi di amministrazione, gestione e vigilanza [...] facilita una buona comprensione dell'organizzazione e degli affari aziendali [...]. Consente ai membri di tali organi di affrontare in modo costruttivo le decisioni della direzione e di essere più aperti alle idee innovative, affrontando la somiglianza di opinioni dei membri, noto anche come il fenomeno del 'pensare di gruppo'. Essa contribuisce così a un controllo efficace della gestione e a una governance di successo [...]. È quindi importante migliorare la trasparenza per quanto riguarda la politica di diversità applicata. Ciò informerebbe il mercato delle pratiche di governo societario e quindi eserciterebbe pressioni indirette sulle imprese affinché dispongano di consigli di amministrazione più diversificati*».

La presente Politica è stata redatta tenendo conto della natura e della complessità dell'attività della Società, del contesto ambientale e sociale in cui essa opera, l'esperienza maturata dallo stesso Consiglio di Amministrazione in merito alle attività e alle modalità di funzionamento del Consiglio e dei suoi comitati interni, nonché i risultati dei processi di autovalutazione condotti nel tempo.

### 1.2 Normativa di riferimento

La presente sezione elenca i riferimenti normativi (interni ed internazionali) considerati nella definizione della Diversity Policy degli Organi Societari di Technoprobe.

#### *Leggi ed orientamenti nazionali*

\* Decreto Legislativo n. 231/2001 (Responsabilità amministrativa degli enti) e successive modifiche ed integrazioni;



- \* Legge n. 120/2011 (c.d. (“Golfo Mosca”) sull'equilibrio di genere negli organi delle società quotate;
- \* Decreto Legislativo n. 254/2016 attuativo della Direttiva 2014/95/EU del Parlamento europeo e del Consiglio sull'informativa non finanziaria sulla diversità, con particolare riferimento all'articolo 10 del Decreto Legislativo n. 254/2016 relativo alle norme sulla diversità;
- \* Decreto Legislativo n. 58/1998 (Testo Unico della Finanza - “TUF”);
- \* Codice di Corporate Governance delle società quotate adottato dal Comitato per la Corporate Governance di Borsa Italiana S.p.A. nel gennaio 2020;

#### *Leggi ed orientamenti internazionali*

- \* Direttiva 2014/95/UE del Parlamento europeo relativa alle comunicazioni di informazioni di carattere non finanziario e di informazioni sulla diversità da parte di talune imprese e di taluni gruppi di grandi dimensioni;

#### *Regolamenti Technoprobe*

- \* Statuto Sociale Technoprobe
- \* Codice di Condotta di Technoprobe e del Gruppo;
- \* Modello 231 di Technoprobe SpA.

#### 1.3 Approvazione della policy e successiva revisione

La presente Policy è stata approvata dal Consiglio di Amministrazione di Technoprobe S.p.A. in data 26 febbraio 2024, previo parere favorevole del Comitato Nomine e Remunerazione.

La presente Policy è riesaminata almeno una volta l'anno per garantire che sia aggiornata in relazione a eventuali modifiche e sviluppi che potrebbero verificarsi nella legislazione, nel mercato e nelle best practices applicabili alle società quotate.

## 2. PRINCIPI DI RIFERIMENTO

La presente Policy si ispira ai seguenti principi:

- (i) Diversità e inclusione: valorizzare e migliorare la diversità di genere, età, etnia, *background* socioeconomico, paese di origine, nazionalità, esperienza e competenze come elemento distintivo in risposta alle crescenti sfide del mercato in cui opera Technoprobe, compresa la diversità all'interno dell'amministrazione, della direzione e degli organi societari, in conformità ai requisiti normativi imposti per una società quotata;
- (ii) Formazione e promozione della cultura della sostenibilità: responsabilità per l'impatto delle attività quotidiane su questioni sociali, ambientali e di governance rilevanti, attraverso piani di formazione obbligatori e iniziative di sensibilizzazione rivolte ai componenti degli organi sociali ed alle parti interessate;
- (iii) Trasparenza e conformità alle normative vigenti: allineamento alle disposizioni di legge per le società quotate nonché alle normative pertinenti, tra cui il TUF e il Codice di Corporate Governance per le società quotate.

## 3. GOVERNANCE

### 3.1 RUOLI E RESPONSABILITÀ

Il Consiglio di Amministrazione della Società (di seguito denominato anche "CdA") è l'organo responsabile della definizione dei criteri e delle raccomandazioni in materia di *board diversity* e della loro applicazione. Specificamente:



- \* definisce e adotta i principi e le linee guida riguardanti la diversità degli organi sociali inclusi in questa politica;
- \* controlla l'applicazione della presente Politica e la aggiorna al fine di garantirne l'aggiornamento rispetto agli sviluppi della legislazione applicabile, al mercato e alle migliori *best practices* applicabili alle società quotate.

La presente Policy è rivista almeno ogni tre anni per garantire che sia aggiornata ad eventuali modifiche e sviluppi che possono verificarsi nella legislazione applicabile, mercato e *best practices*.

## 4. LINEE GUIDA SULLA DIVERSITÀ DEGLI ORGANI SOCIALI DI TECHNOPROBE

### 4.1 Composizione del consiglio di amministrazione

Per garantire una composizione ottimale del CdA in termini di diversità, Technoprobe adotta quanto segue.

#### *4.1.1 Età ed anzianità*

Technoprobe raccomanda che gli azionisti propongano come membri del Consiglio di Amministrazione persone di diverse fasce di età, alcune delle quali con maggiore anzianità, in qualità di amministratore o revisore legale, al fine di garantire un corretto equilibrio tra continuità e cambiamento.

#### *4.1.2 Genere*

In ottemperanza a quanto previsto dall'art. 147-ter, comma 1-ter, del TUF, almeno i due quinti dei membri del Consiglio di Amministrazione appartengono al genere meno rappresentato, salvo il caso del primo rinnovo dopo la quotazione della Società in cui si chiede che almeno un quinto del Consiglio di Amministrazione è costituito da amministratori appartenenti al genere meno rappresentato, ai sensi dell'articolo 1 comma 304 della Legge 27 dicembre 2019, n. 160.

Ai sensi dell'articolo 19 dello Statuto, durante il periodo di applicazione della legislazione in vigore, compresi i regolamenti *pro tempore* in materia di equilibrio di genere, e nel rispetto delle pertinenti disposizioni dei codici di *corporate governance* cui eventualmente la Società aderisce, eventuali liste contenenti un numero di candidati superiore a 3 (tre) deve includere un numero di candidati che rappresentino almeno la percentuale minima richiesta dalle leggi e dai regolamenti in vigore al momento o dai predetti codici di corporate governance adottati dalla società come specificato nell'avviso di convocazione della relativa assemblea.

Technoprobe promuove il valore della diversità di genere in ogni posizione aziendale, dagli organi di rappresentanza al *top management* e ai dipendenti.

#### *4.1.3 Competenze professionali e manageriali e profilo professionale*

Il Consiglio di Amministrazione è composto da componenti con profili professionali diversificati e complementari, che insieme garantiscono che l'organo di gestione disponga di adeguate competenze in ambito economico-finanziario, contabile, tecnico-scientifico (con specifico riferimento al settore dei semiconduttori), sistemi informatici, di controllo organizzativo e interno e di gestione del rischio, nonché la conoscenza del relativo quadro legislativo e normativo.

In linea con le raccomandazioni del Codice di *Corporate Governance* (in particolare le Raccomandazioni 26 e 35) per quanto riguarda la composizione dei Comitati endo-consiliari: (a) almeno un membro del Consiglio di Amministrazione dovrebbe avere adeguate conoscenze ed esperienza in materia di esperienza finanziaria in materia



finanziaria o di politiche retributive; e (b) almeno un membro del Consiglio di Amministrazione dovrebbe possedere un'adeguata conoscenza ed esperienza in materia contabile e finanziaria o di gestione dei rischi.

Technoprobe si impegna a promuovere la diversificazione delle esperienze e delle competenze all'interno degli organi di amministrazione, gestione e controllo della Società, nel rispetto dei requisiti normativi imposti ad una società quotata.

#### *4.1.4 Indipendenza*

Technoprobe garantisce che almeno un terzo dei membri del Consiglio di Amministrazione sia costituito da amministratori indipendenti, per garantire la corretta composizione degli interessi di tutti gli azionisti, sia di maggioranza che di minoranza. Se tale proporzione corrisponde a un numero non intero, essa è arrotondata secondo i seguenti criteri: arrotondamento all'unità inferiore dove il decimale è inferiore a 5; viceversa, arrotondamento all'unità superiore se il decimale è uguale o superiore a 5.

In ogni caso, ai sensi del TUF, indipendentemente dai suddetti criteri, se il CdA è composto da un massimo di sette membri, almeno un amministratore è indipendente, mentre se il CdA è composto da otto o più membri, almeno due amministratori sono indipendenti.

#### 4.2 Composizione dell'organo di controllo

Al fine di garantire una composizione ottimale del Collegio Sindacale per quanto riguarda gli aspetti di diversità, il CdA adotta le seguenti linee guida.

##### *4.2.1 Età ed anzianità*

Il Consiglio di Amministrazione raccomanda che gli azionisti prendano in considerazione candidati di diverse fasce di età per il ruolo di Sindaci.

Il Consiglio di Amministrazione raccomanda inoltre agli azionisti di prendere in considerazione il ruolo di candidati a Sindaco che possano garantire un corretto equilibrio tra continuità e modifica nella composizione del Collegio Sindacale.

##### *4.2.2 Genere*

In ottemperanza a quanto previsto dall'art. 148-ter, comma 1-bis, del TUF, almeno i due quinti dei membri del Collegio Sindacale appartengono al genere meno rappresentato, salvo il caso del primo rinnovo dopo la quotazione della Società in cui si chiede che almeno un quinto dei membri del Collegio Sindacale è costituito da membri appartenenti al genere meno rappresentato, ai sensi dell'articolo 1 comma 304 della Legge 27 dicembre 2019, n. 160.

I criteri sopra indicate si applicano sia ai sindaci effettivi che ai sindaci supplenti.

Il Consiglio raccomanda che l'equilibrio di genere sia rispettato anche nelle liste sia per i candidati effettivi che per i candidati supplenti, nel caso in cui il numero di candidati sia superiore a due.

##### *4.2.3 Competenze professionali e manageriali e profilo professionale*

Lo Statuto prevede che i Sindaci debbano soddisfare i requisiti di onorabilità e professionalità stabiliti dalla normativa vigente.

Ai fini dell'articolo 1(2)(b) e (c) del decreto del Ministero della Giustizia n. 162 del 30 marzo 2000 che stabilisce i requisiti di professionalità e onorabilità, le questioni relative alle attività della Società, le materie relative al diritto commerciale e fiscale, economia aziendale e finanza aziendale, nonché le materie relative al campo di attività della Società, si chiede agli azionisti, nella nomina del Collegio Sindacale, di depositare,



unitamente alle liste, il *curriculum vitae* di ciascun candidato, contenente informazioni esaustive sulle caratteristiche professionali e sulle competenze acquisite.

#### 4.2.4 Indipendenza

I membri dell'organo di controllo devono avere I requisiti di indipendenza come stabiliti nella normativa applicabile.

## 5. DIFFUSIONE

La presente Diversity Policy viene fornita a tutti gli *stakeholder* interni ed esterni che ne fanno richiesta ed è disponibile sul sito *web* di Technoprobe.