



ORIENTAMENTI DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE DI ERG S.P.A.

agli Azionisti sulla dimensione e composizione del nuovo Consiglio di Amministrazione

Orientamenti del Consiglio di Amministrazione di ERG S.p.A. agli Azionisti sulla dimensione e composizione del nuovo Consiglio di Amministrazione

Il Consiglio di Amministrazione di ERG S.p.A. (il “Consiglio di Amministrazione”), tenuto conto che alla data dell’Assemblea convocata per l’approvazione del bilancio dell’esercizio 2023 scade il proprio mandato, nel rispetto di quanto raccomandato dall’art. 4, racc. 23), del Codice di Corporate Governance delle società quotate (il “Codice”)*, ancorché ERG S.p.A. (“ERG” o la “Società”), in quanto “**società a proprietà concentrata**”, non sia tenuta ad adeguarsi alla predetta raccomandazione, avendo:

- sentito il Comitato Nomine e Compensi;
- tenuto conto degli esiti dell’autovalutazione (“board review”) riferita all’esercizio 2023;

in vista del rinnovo del Consiglio stesso ha deciso comunque di **fornire agli Azionisti i propri orientamenti per ciò che riguarda:**

I

La **dimensione** del nuovo Consiglio di Amministrazione

Il Consiglio di Amministrazione di ERG ritiene:

- **appropriato** l’attuale numero di dodici Amministratori per assicurare un adeguato bilanciamento delle competenze e delle esperienze richieste dalla complessità del business della Società e del Gruppo;
- **adeguato** il rapporto attualmente in essere tra Amministratori esecutivi e non esecutivi (dei quali sei indipendenti da Codice), in quanto idoneo ad assicurare un efficace funzionamento del Consiglio di Amministrazione stesso.

II

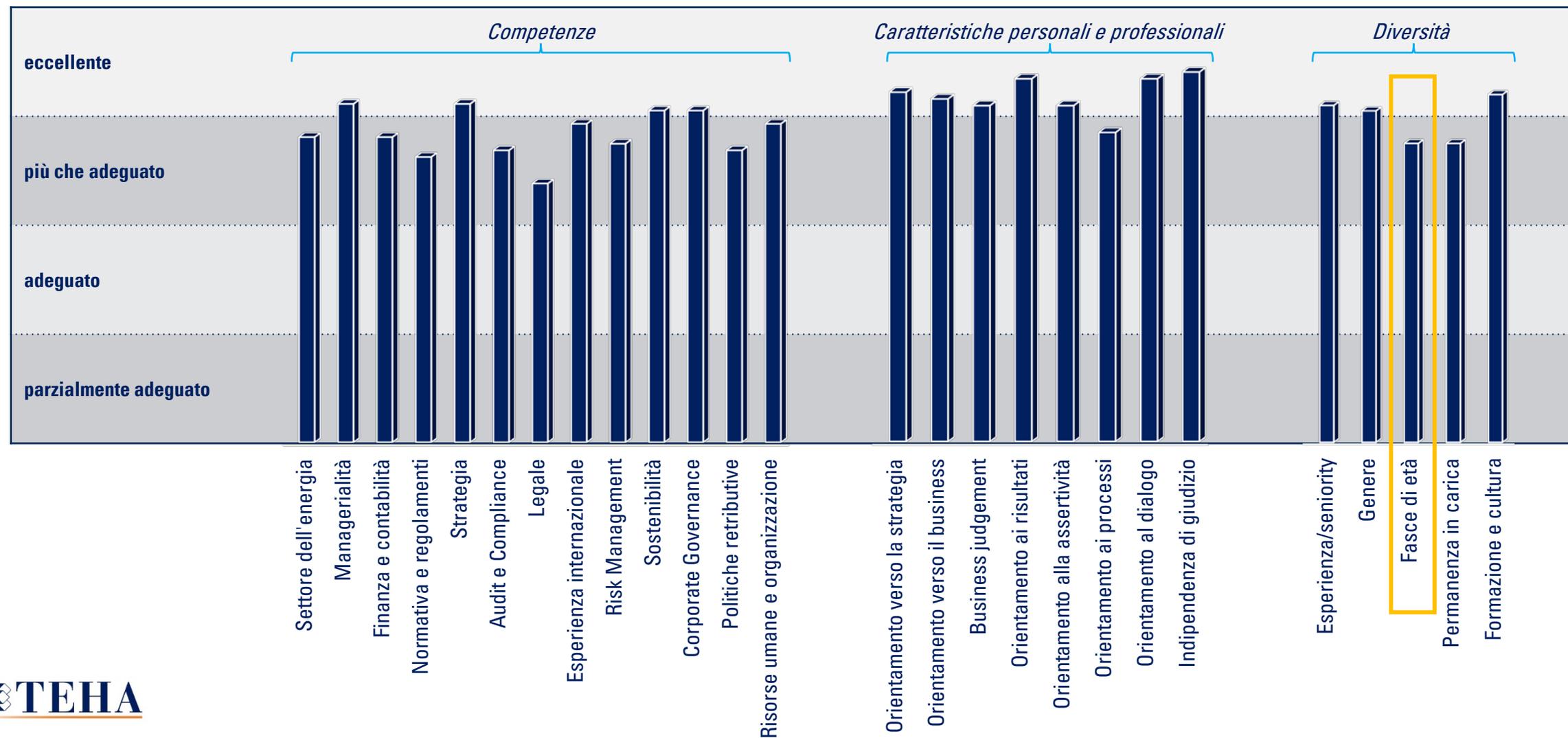
La **composizione**, riferita alle figure manageriali e professionali la cui presenza nel nuovo C.d.A. è ritenuta opportuna

Il Consiglio di Amministrazione ritiene che la propria composizione sia (i) **più che adeguata** in termini di competenze e diversità ed (ii) **eccellente** con riferimento alle caratteristiche professionali e personali dei Consiglieri.

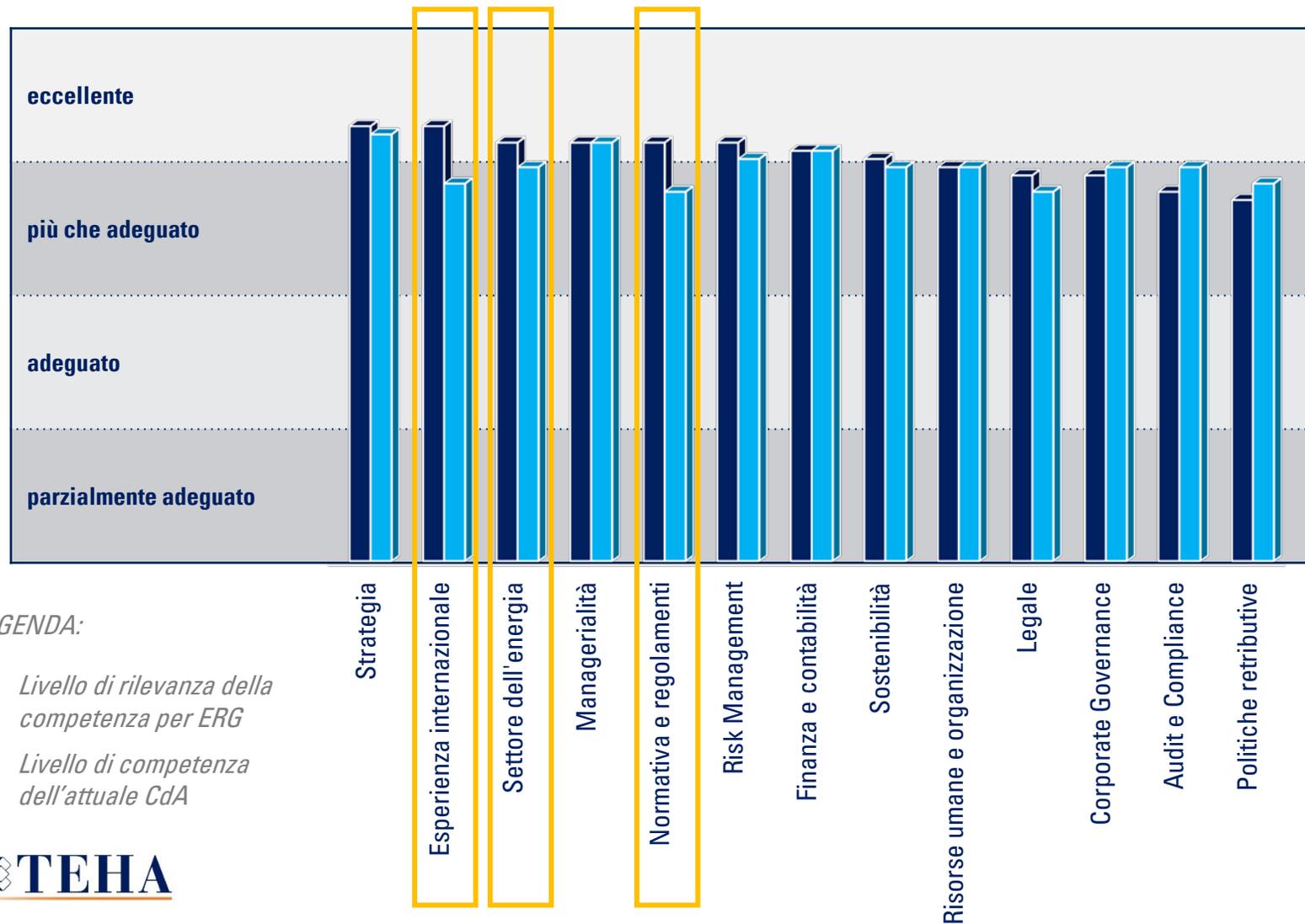
Nelle pagine successive si forniscono ulteriori elementi di riflessione con riferimento a specifici aspetti legati alla composizione del Consiglio di Amministrazione.

L'adeguatezza delle competenze presenti, delle caratteristiche personali e della diversità presenti nel Consiglio di Amministrazione

Il Consiglio di Amministrazione, in vista del rinnovo, auspica un **rafforzamento della diversità** in termini di età dei propri membri.



L'adeguatezza delle competenze: rilevanza delle competenze per ERG e livello di competenza dell'attuale Consiglio di Amministrazione



LEGENDA:

- Livello di rilevanza della competenza per ERG
- Livello di competenza dell'attuale CdA

- Il Consiglio di Amministrazione, ai fini del rinnovo del Consiglio stesso, ha individuato una serie di competenze la cui presenza è ritenuta opportuna, definendone la relativa rilevanza. In particolare, si evidenzia l'opportunità di **incrementare, con il prossimo rinnovo, alcune specifiche competenze** la cui rilevanza è aumentata nel tempo, alla luce dell'evoluzione del Gruppo.
- Il Consiglio di Amministrazione auspica che il rinnovo del Consiglio stesso tenga conto dell'**evoluzione internazionale del Gruppo**, della crescente importanza delle **tematiche ESG**, del **contesto normativo e regolamentare** in continua evoluzione a livello globale su queste tematiche e della complessità sempre maggiore che caratterizza il **settore dell'energia**. In base a tali considerazioni, il Consiglio di Amministrazione fa presente che le competenze e le caratteristiche personali e professionali dovrebbero portare al rafforzamento della composizione del Consiglio stesso, in particolar modo nella sua componente non esecutiva, attraverso l'inserimento di figure con **un'ampia e consolidata esperienza internazionale nel settore dell'energia e nell'ambito della normativa e dei regolamenti allo stesso connessi**.

Le caratteristiche personali e professionali ritenute opportune per il ruolo di Presidente

Le caratteristiche personali e professionali ritenute opportune per il ruolo di Presidente, in linea con quelle attualmente riscontrabili, sono le seguenti:

P

Il **Presidente** dovrebbe:

- essere una figura dotata di **autorevolezza** e **prestigio personale** tale da assicurare una gestione corretta e trasparente del funzionamento del Consiglio di Amministrazione e da rappresentare una **figura di garanzia** per tutti gli Azionisti;
- possedere caratteristiche personali tali da consentire di creare un **forte spirito di squadra** e un **elevato senso di coesione** tra i componenti del Consiglio di Amministrazione;
- disporre di un'adeguata preparazione in materia di **governo societario**, avendo maturato precedenti esperienze nell'ambito – e preferibilmente alla guida – di consigli di amministrazione di società quotate di complessità, dimensione e proiezione internazionale paragonabili a quelle di ERG, ed avendo mostrato nell'espletamento di tali incarichi una spiccata sensibilità verso i temi della **governance** e della **sostenibilità**;
- possedere competenze in campo **economico-finanziario**, nonché esperienza e consuetudine a gestire nell'ambito del consiglio di amministrazione tematiche di **rilevanza strategica**, oltre che specifiche di **business**;
- possedere **cultura internazionale**, accompagnata da un'adeguata conoscenza delle lingue straniere e, in particolar modo, almeno di quella inglese.

Le caratteristiche personali e professionali ritenute opportune per il ruolo di Amministratore Delegato

Le caratteristiche personali e professionali ritenute opportune per il ruolo di Amministratore Delegato, in linea con quelle attualmente riscontrabili, sono le seguenti:

AD

L'Amministratore Delegato dovrebbe:

- essere una figura dotata di **autorevolezza**, nonché di riconosciuta **visione strategica** e con una profonda conoscenza del **mercato dell'energia** e della sua evoluzione;
- disporre di significative competenze in ambito **economico-finanziario**, oltre che **tecnico**;
- essere dotato di riconosciuta **leadership** e di uno stile di gestione orientato alla **direzione** e alla capacità di **fare squadra** e di creare **spirito di team** tra i collaboratori;
- possedere **cultura internazionale**, accompagnata da un'adeguata conoscenza delle lingue straniere e, in particolar modo, almeno di quella inglese.

Le caratteristiche personali e professionali ritenute opportune per gli Amministratori Esecutivi e Non Esecutivi

Le caratteristiche personali e professionali ritenute opportune per gli Amministratori Esecutivi e Non Esecutivi sono le seguenti:

A

Gli **Amministratori Esecutivi e Non Esecutivi** – questi ultimi auspicabilmente in possesso dei requisiti di indipendenza stabiliti dalla legge e dal Codice – dovrebbero:

- essere rappresentati da figure con un profilo in prevalenza **manageriale** e/o **professionale**, per realizzare un insieme di competenze ed esperienze tra loro diverse e complementari, tenendo anche conto dei benefici che possono derivare dalla presenza in Consiglio di **diversi generi, fasce d'età e anzianità di carica**;
- possedere un'**adeguata seniority**, intesa come comprovata esperienza in contesti organizzativi complessi in ambito aziendale e/o professionale;
- possedere competenze tali da consentire un'efficace loro partecipazione sia ai lavori del Consiglio di Amministrazione che dei Comitati istituiti al suo interno. Sono a tal fine ritenute rilevanti le competenze maturate nell'ambito **economico-finanziario**, delle **politiche retributive** (in linea con quanto previsto dal Codice), del **risk management**, del **diritto**, della **corporate governance**, della **digital innovation** e della **sostenibilità**;
- avere maturato una significativa **esperienza in ambito internazionale** e disporre di un'**adeguata cultura internazionale**, accompagnata da un'**adeguata conoscenza delle lingue straniere** e, in particolar modo, almeno di quella inglese.

Le caratteristiche personali e professionali ritenute opportune per gli Amministratori Esecutivi e Non Esecutivi

Oltre alle caratteristiche personali e professionali precedentemente indicate, si evidenzia che:

PM i profili manageriali dovrebbero

- avere maturato esperienze in **posizioni di responsabilità** nell'ambito di società o gruppi industriali di dimensioni e/o complessità paragonabili a quelle di ERG e con **proiezione internazionale**;
- possedere capacità di **business judgement** e un elevato orientamento alle **strategie** e ai **risultati**.

PP i profili professionali dovrebbero

- avere maturato esperienze in **posizioni di responsabilità** nell'ambito di rilevanti studi professionali, società di consulenza o altre organizzazioni, pubbliche o private.

PAI i profili accademici o istituzionali dovrebbero

- possedere **competenze strettamente riferibili al business** della Società e del Gruppo ERG o alle problematiche ad esso attinenti.

Le caratteristiche personali e professionali ritenute opportune per gli Amministratori Esecutivi e Non Esecutivi

TC

Time commitment e numero di incarichi*

- Tutti i candidati Amministratori, nell'accettare la propria candidatura, dovrebbero attentamente valutare la **disponibilità di tempo sufficiente** da dedicare allo svolgimento dell'incarico, tenendo conto sia del numero e della qualità degli incarichi rivestiti negli organi di amministrazione e di controllo di altre società, sia dell'impegno loro richiesto dalle ulteriori attività lavorative e professionali svolte, verificando che la propria situazione sia allineata al *time commitment* richiesto come risultante dalle informazioni messe a disposizione attraverso la relazione sul governo societario e gli assetti proprietari, nonché a quanto previsto nel Regolamento per l'operatività del consiglio di amministrazione, del comitato controllo rischi e sostenibilità e del comitato nomine e compensi. In particolare:
 - a. l'**Amministratore Delegato** non dovrebbe ricoprire alcun incarico di amministratore esecutivo ovvero di componente dell'organo di controllo e più di due incarichi di amministratore non esecutivo;
 - b. un **Amministratore Esecutivo**, diverso dall'Amministratore Delegato, non dovrebbe ricoprire più di due incarichi di amministratore esecutivo (con deleghe gestionali) ovvero di componente dell'organo di controllo, restando inteso che in ogni caso il numero degli incarichi non dovrebbe essere complessivamente superiore a cinque;
 - c. un **Amministratore Non Esecutivo** non dovrebbe ricoprire più di sei incarichi complessivi.



GUIDELINES OF THE BOARD OF DIRECTORS OF ERG S.P.A.

to Shareholders on the size and composition of the new Board of Directors

Guidance of the Board of Directors of ERG S.p.A. to Shareholders on the size and composition of the new Board of Directors

The Board of Directors of ERG S.p.A. (the "Board of Directors"), taking into account that its term of office expires on the date of the Shareholders' Meeting called to approve the financial statements for the year 2023, in compliance with the recommendation set forth in Article 4, section 23), of the Corporate Governance Code for Listed Companies (the "Code")*, even though ERG S.p.A. ("ERG" or the "Company"), as a "**concentrated ownership company**", is not required to comply with the aforesaid recommendation, having:

- after consulting the Nomination and Remuneration Committee;
- taking into account the results of the self-assessment ("board review") referring to the financial year 2023;

with a view to the renewal of the Board itself, however, decided to **provide the Shareholders with its guidelines on the subject:**

I

The **size** of the new Board of Directors

The Board of Directors of ERG considers:

- **appropriate** the current number of twelve Directors to ensure an adequate balance of the skills and experience required by the complexity of the Company's and the Group's business;
- The current ratio of executive and non-executive directors (of which six are independent as per the Code) is adequate to ensure the effective functioning of the Board of Directors.

II

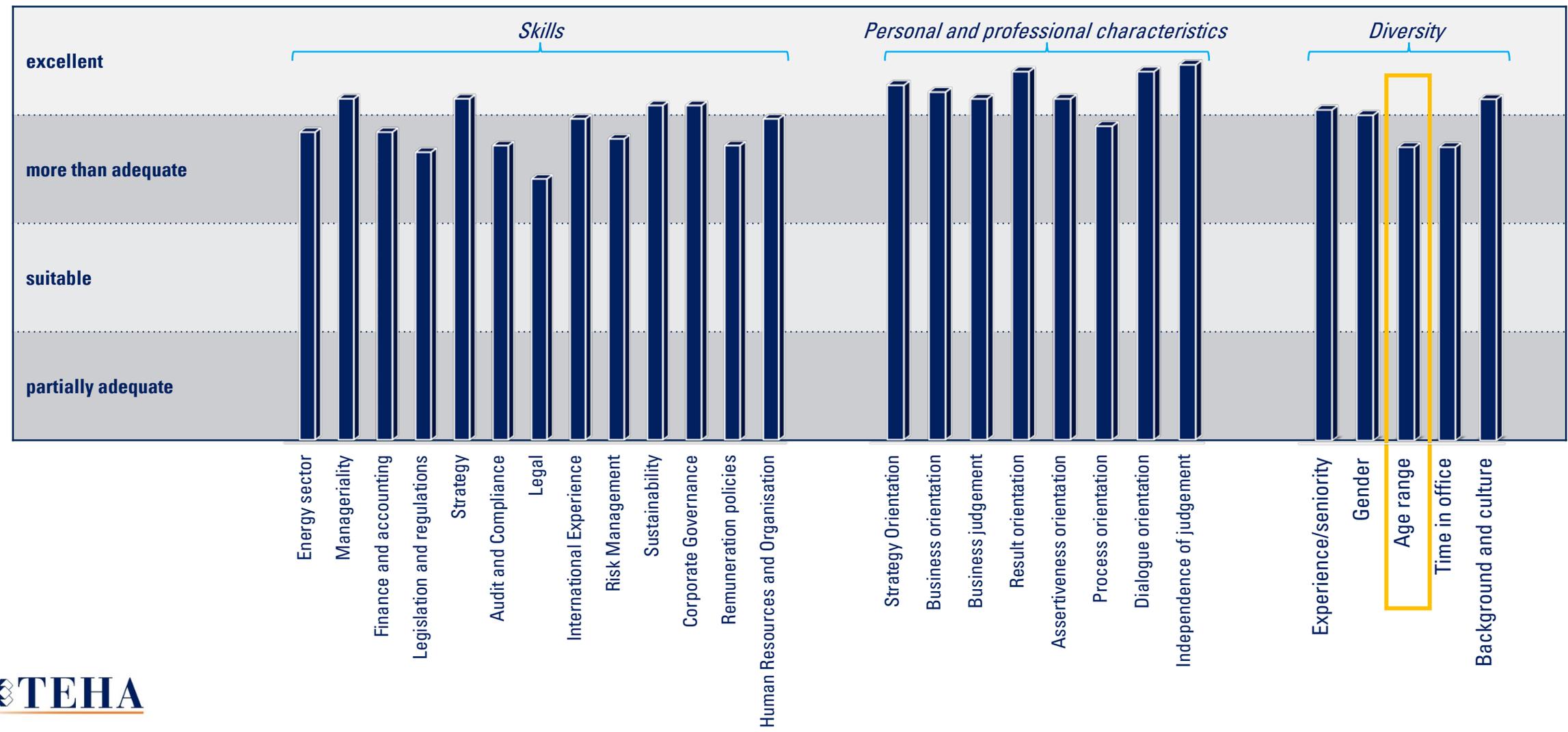
The **composition**, with reference to the managerial and professional figures whose presence on the new Board of Directors is deemed appropriate

The Board of Directors considers its composition to be (i) **more than adequate** in terms of skills and diversity and (ii) **excellent** with regard to the professional and personal characteristics of the Directors.

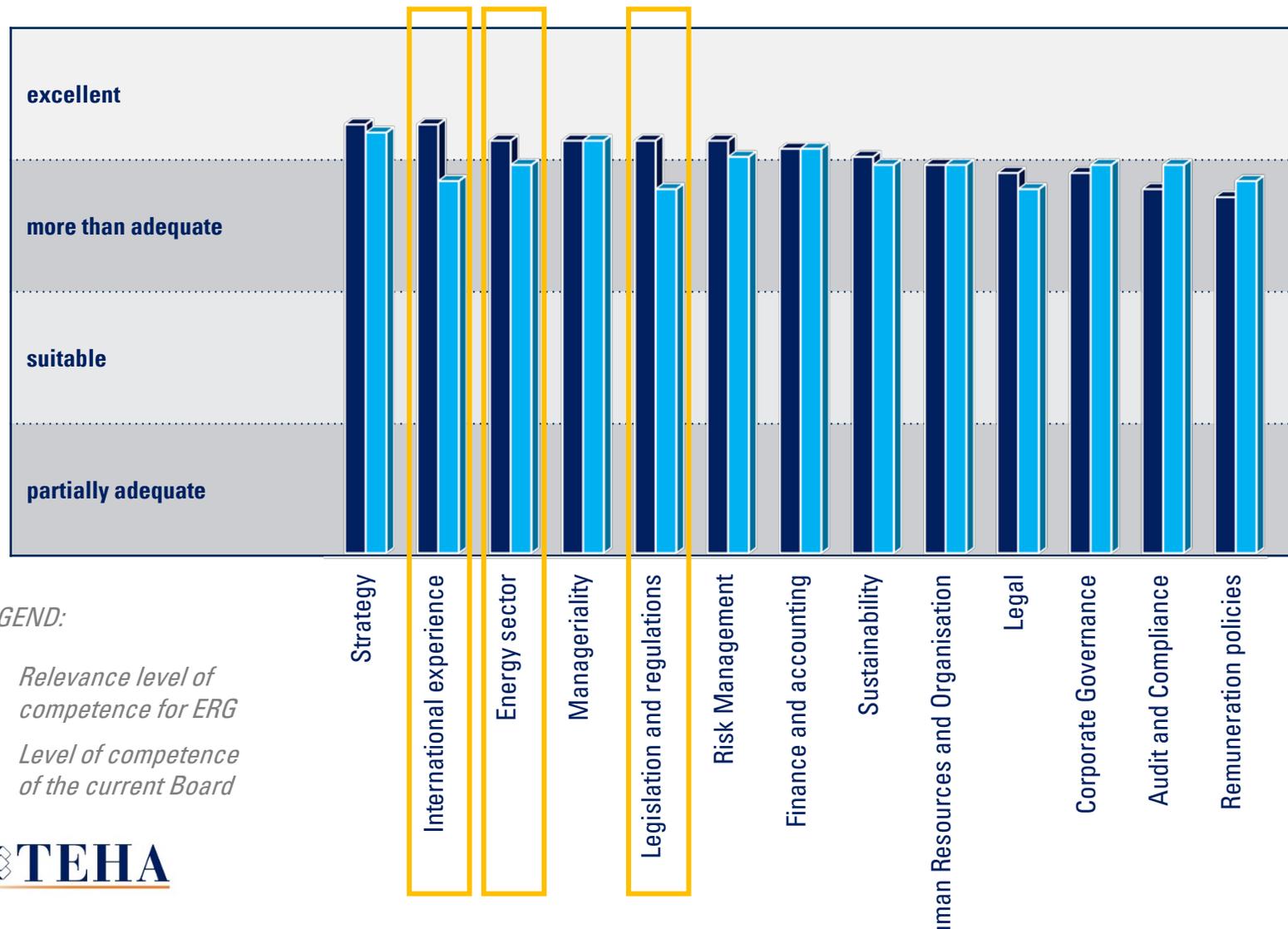
The following pages provide further food for thought with reference to specific aspects related to the composition of the Board of Directors.

The adequacy of the present skills, personal and professional characteristics and diversity of the Board of Directors

In view of the renewal, the Board of Directors would like to **increase the age diversity of its members.**



The adequacy of competences: relevance of competences for ERG and level of competence of the current Board of Directors



LEGEND:

- Relevance level of competence for ERG
- Level of competence of the current Board

- The Board of Directors, for the renewal of the Board itself, has identified a series of competences whose presence is deemed appropriate, defining their relative importance. In particular, we highlight the opportunity to **increase, with the next renewal, some specific competences** whose relevance has increased over time, in light of the Group's evolution.
- The Board of Directors hopes that the renewal of the Board itself will take into account the **Group's international evolution**, the growing importance of **ESG issues**, the constantly evolving global **regulatory and legislative framework** on these issues, and the increasing complexity that characterises the **energy sector**. Based on these considerations, the Board of Directors notes that personal and professional skills and characteristics should lead to the strengthening of the composition of the Board itself, especially in its non-executive component, through the inclusion of figures with **a wide and consolidated international experience in the energy sector and in the field of related laws and regulations.**

Personal and professional characteristics deemed appropriate for the role of President

The personal and professional characteristics deemed appropriate for the role of President, in line with those currently found, are as follows:

P

The **President** should:

- be a figure endowed with **authority** and **personal prestige** such as to ensure proper and transparent management of the functioning of the Board of Directors and to represent a **guarantee figure** for all Shareholders;
- possess such personal characteristics as to create a **strong team spirit** and a **high sense of cohesion** among the members of the Board of Directors;
- have an adequate background in **corporate governance**, having gained previous experience in - and preferably at the helm of - the boards of directors of listed companies of a complexity, size and international projection comparable to those of ERG, and having shown in the performance of such duties a marked sensitivity towards **governance** and **sustainability** issues;
- possess skills in the field of **economics and finance**, as well as experience and familiarity in handling issues of **strategic relevance** as well as specific **business issues within the board**;
- possess an **international culture**, accompanied by an adequate knowledge of foreign languages and, in particular, at least English.

Personal and professional characteristics deemed appropriate for the role of Managing Director

The personal and professional characteristics deemed appropriate for the role of Managing Director, in line with those currently found, are as follows:

MD

The **Managing Director** should:

- be a figure with **authority**, as well as recognised **strategic vision** and a deep knowledge of the **energy market** and its evolution;
- have significant **economic and financial**, as well as **technical**, skills;
- be endowed with recognised **leadership and a management** style oriented towards **management and the** ability to be a **team player** and create **team spirit** among employees;
- possess an **international culture**, accompanied by an adequate knowledge of foreign languages and, in particular, at least English.

The personal and professional characteristics deemed appropriate for the Executive and Non-Executive Directors

The personal and professional characteristics deemed appropriate for Executive and Non-Executive Directors are as follows:

D

The **Executive** and **Non-Executive Directors** - the latter hopefully meeting the independence requirements established by law and the Code - should:

- be represented by figures with a predominantly **managerial** and/or **professional** profile, in order to achieve a mix of different and complementary skills and experience, also taking into account the benefits that may derive from the presence of **different genders, age brackets** and **seniority in** the Board;
- possess **adequate seniority**, understood as proven experience in complex organisational contexts in a corporate and/or professional environment;
- possess skills that allow them to participate effectively in the work of both the Board of Directors and the Committees established within it. To this end, skills in the fields of **economics** and **finance, remuneration policies** (in line with the provisions of the Code), **risk management, law, corporate governance, digital innovation** and **sustainability are** considered relevant;
- have significant **experience in the international field and have an** appropriate **international culture**, accompanied by an adequate knowledge of foreign languages and, in particular, at least English.

The personal and professional characteristics deemed appropriate for the Executive and Non-Executive Directors

In addition to the personal and professional characteristics indicated above, it should be noted that:

MP managerial profiles should

- have gained experience in **positions of responsibility** within companies or industrial groups of a size and/or complexity comparable to that of ERG and with **international projection**;
- possess **business judgement** skills and a high orientation towards **strategies** and **results**.

PP professional profiles should

- have experience in **positions of responsibility** within relevant professional firms, consultancy companies or other public or private organisations.

AIP academic or institutional profiles should

- possess **skills closely related to the business** of the Company and the ERG Group or to issues related to it.

The personal and professional characteristics deemed appropriate for the Executive and Non-Executive Directors

TC

Time commitment and number of assignments*

- All candidate Directors, in accepting their application, should carefully assess the **availability of sufficient time to** devote to the performance of their duties, taking into account both the number and quality of the positions they hold on the boards of directors and boards of statutory auditors of other companies, and the commitment required of them by the additional work and professional activities performed, verifying that their situation is aligned with the required *time commitment* as resulting from the information made available through the report on corporate governance and ownership structure, as well as with the provisions of the Regulation for the operation of the board of directors, the control, risk and sustainability committee and the nominating and compensation committee. In particular:
 - a. the **Managing Director** should not hold any office as an executive director or member of the supervisory board and more than two offices as a non-executive director;
 - b. an **Executive Director**, other than the Managing Director, should not hold more than two positions as an Executive Director (with management powers) or as a member of the control body, it being understood that in any case the number of positions should not exceed a total of five;
 - c. a **Non-Executive Director** should not hold more than six offices in total.