

OVS S.p.A.

Linee guida materia di diversità del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale

INDICE

1)	INTRODUZIONE	3
2)	LINEE GUIDA IN MATERIA DI DIVERSITÀ	4
	Il Codice Etico	5
	Consiglio di Amministrazione	5
	Lo statuto di OVS	5
	Comitati endoconsigliari	6
	Le linee guida deliberate dal Consiglio di Amministrazione	6
	Indipendenza degli Amministratori	7
	Collegio Sindacale	7
	Lo statuto di OVS	7
	Requisiti	8
3)	ATTUAZIONE E AGGIORNAMENTO DELL'APPLICAZIONE DELLE LINEE GUIDA	8

1) INTRODUZIONE

Il D. Lgs. n. 254 del 30 dicembre 2016 (il “**Decreto**”) ha recepito all’interno dell’ordinamento italiano la Direttiva 2014/95/UE relativa alla “*comunicazione di informazioni di carattere non finanziario e di informazioni sulla diversità da parte di talune imprese e di taluni gruppi di grandi dimensioni*”.

In primo luogo, il Decreto ha previsto che le società quotate, le banche e le imprese di assicurazioni di grandi dimensioni, redigano e pubblichino una dichiarazione, di natura individuale o consolidata, che contenga informazioni concernenti temi di differente genere (a titolo esemplificativo, ambientali, sociali o riguardanti la lotta contro la corruzione). In secondo luogo, il Decreto ha imposto nei confronti delle società quotate specifici obblighi di trasparenza informativa in materia di politiche di *diversity*.

A tal proposito, l’art. 10 del Decreto è stato implementato attraverso l’introduzione dell’art. 123-bis, comma 2, la lett. d-bis) del D. Lgs. n. 58 del 24 febbraio 1998 (il “**Testo Unico della Finanza**”) che ha inciso in maniera significativa sul modello di *governance* delle imprese, imponendo obblighi di trasparenza informativa verso il pubblico con riferimento alle politiche aziendali in materia di diversità, fatta salva l’applicazione del c.d. principio del “*comply or explain*”.

La norma prevede infatti che la relazione annuale sul governo societario e gli assetti proprietari di cui all’art. 123-bis del Testo Unico della Finanza includa “*una descrizione delle politiche in materia di diversità applicate in relazione 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 una descrizione degli obiettivi, delle modalità di attuazione e dei risultati di tali politiche. Nel caso in cui nessuna politica sia applicata, la società motiva in maniera chiara e articolata le ragioni di tale scelta*”.

Nel luglio 2018, il codice di autodisciplina delle società quotate promosso dal Comitato per la *Corporate Governance* di Borsa Italiana S.p.A. (il “**Codice di Autodisciplina**” o “**Codice**”), a cui la Società aderisce, è stato aggiornato e integrato per introdurre raccomandazioni in materia di diversità, anche di genere, nella composizione degli organi di amministrazione e controllo (principi 2.P.4 e 8.P.2 e relativi criteri applicativi del Codice di Autodisciplina).

La Legge 27 dicembre 2019, n. 160 «Bilancio di previsione dello Stato per l’anno finanziario 2020 e bilancio pluriennale per il triennio 2020-2022» ha introdotto alcune modifiche al Testo Unico della Finanza in materia di parità di genere nel Consiglio di Amministrazione e nel Collegio Sindacale delle società quotate, in particolare lo statuto delle società quotate deve riservare al genere meno rappresentato almeno i due quinti dei componenti del consiglio di amministrazione e dei membri

effettivi del collegio sindacale per sei mandati consecutivi; tale criterio di riparto di almeno due quinti si applica a decorrere dal primo rinnovo degli organi di amministrazione e controllo delle società quotate in mercati regolamentati successivo alla data di entrata in vigore della legge (i.e. il 1 gennaio 2020)¹.

La Società ha proceduto a modificare in data 26 maggio 2020 le previsioni statutarie in tale senso, in modo tale da permettere che il rinnovo del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale avvenga nel rispetto della disciplina vigente.

Lo scorso 31 gennaio 2020 il Comitato per la Corporate Governance ha pubblicato una nuova edizione del Codice di Corporate Governance applicabile a partire del primo esercizio successivo al 31 dicembre 2020 (“**Nuovo Codice**”), contiene raccomandazioni in tema di diversità e genere. La Società, in conformità alla disciplina del Nuovo Codice, procederà ad adottare le opportune ed eventuali ulteriori azioni entro l’esercizio 2021 in modo da informare il mercato nella relazione sul governo societario da pubblicarsi nel corso del 2022.

2) LINEE GUIDA IN MATERIA DI DIVERSITÀ

Il seguente documento riassume le linee guida e gli organi sociali coinvolti in materia di diversità in relazione alla composizione degli organi di amministrazione e gestione seguite da OVS S.p.A. (la “**Società**” o “**OVS**”), relativamente ad aspetti quali l’età, la composizione di genere e il percorso formativo e professionale, così come illustrate nella relazione annuale sul governo societario e gli assetti proprietari.

¹ Comunicazione Consob n. 1/20 del 30 gennaio 2020 stabilisce come la “Consob - nelle more di un intervento di adeguamento sulla disciplina regolamentare e tenuto conto dell’urgenza connessa all’applicazione delle nuove disposizioni già a partire dai prossimi rinnovi degli organi sociali - nell’ambito dell’attività di vigilanza sulla disciplina in esame, considererà il criterio dell’arrotondamento per eccesso all’unità superiore previsto dal comma 3, dell’art. 144-undecies. 1 (“Equilibrio tra generi”), del Regolamento Consob adottato con delibera n. 11971 del 14 maggio 1999 e successive modifiche (“Regolamento Emittenti”) inapplicabile per impossibilità aritmetica agli organi sociali formati da tre componenti. Pertanto, con riferimento a questi ultimi, la Consob riterrà che sia in linea con la nuova disciplina l’arrotondamento per difetto all’unità inferiore. Resta fermo il criterio dell’arrotondamento per eccesso all’unità superiore previsto dal comma 3, del citato 144-undecies.1 del Regolamento Emittenti per gli organi sociali formati da più di tre componenti.”. In tale senso il nuovo dettato del dell’144-undecies.1 del Regolamento Emittenti, modificato con delibera Consob 21359/2020.

Il Codice Etico

Come indicato nel Codice Etico, OVS riconosce il valore delle persone e si impegna a offrire pari opportunità di lavoro senza distinzioni basate su etnia, religione, opinioni, nazionalità, sesso, condizioni fisiche, età, status sociale, valutando positivamente le situazioni di “diversità”, ancora più importanti alla luce del processo di internazionalizzazione che il gruppo sta portando avanti. L’impegno va oltre alla condanna e alla sanzione di qualsiasi forma di discriminazione o di limitazione delle occasioni di crescita professionale o umana dovuta a pregiudizi o atteggiamenti ostili alla diversità: il Gruppo infatti intende valorizzare e promuovere proattivamente un ambiente inclusivo a misura delle esigenze di ognuno, dove tutti possano esprimere al meglio le proprie potenzialità, valorizzando l’espressione di diversi punti di vista e il contributo personale di ognuno come elemento di arricchimento e sviluppo.

Con riferimento alle misure adottate per promuovere la parità di trattamento e di opportunità tra generi all’interno dell’intera organizzazione aziendale e il relativo monitoraggio, si fa rinvio alla dichiarazione non finanziaria.

Consiglio di Amministrazione

Lo statuto di OVS

Ai sensi dell’art. 13 dello Statuto, la Società è amministrata da un Consiglio di Amministrazione composto da 7 a 15 membri. L’Assemblea, prima di procedere alla loro nomina, ne determina il numero entro i limiti suddetti. Gli Amministratori sono nominati per un periodo di tre esercizi, ovvero per il periodo, comunque non superiore a tre esercizi, stabilito all’atto di nomina, e sono rieleggibili.

La nomina del Consiglio di Amministrazione avviene mediante la presentazione di liste formulate in maniera tale da assicurare la parità di accesso e la presenza del genere meno rappresentato tra i relativi componenti.

Nello specifico, l’art. 13.3 dello Statuto stabilisce che gli amministratori vengono nominati dall’assemblea, nel rispetto della disciplina pro tempore vigente inerente l’equilibrio tra generi.

La Società, in linea con quanto previsto dal principio 2.P.4 del Codice di Autodisciplina, applica criteri di diversità, anche di genere, nella composizione del Consiglio di Amministrazione, nel rispetto dell’obiettivo prioritario di assicurare adeguata competenza e professionalità dei suoi membri.

Comitati endoconsigliari

Il Comitato Nomine e Remunerazione ha tra i propri compiti quello di *“formulare pareri al consiglio di amministrazione in merito alla dimensione e alla composizione dello stesso ed esprimere raccomandazioni in merito alle figure professionali la cui presenza all’interno del consiglio sia ritenuta opportuna”*.

Le linee guida deliberate dal Consiglio di Amministrazione

Sulla base delle raccomandazioni e in conformità di quanto previsto dall’articolo 123-bis del T.U.F., con il quale sono stati introdotti specifici obblighi informativi in capo agli emittenti, recependo la propria prassi, OVS ha deliberato, nel corso del Consiglio di Amministrazione del 28 febbraio 2019, di adottare politiche in materia di diversità in relazione alla composizione degli organi di amministrazione e gestione relativamente ad aspetti quali l’età, la composizione di genere e il percorso formativo e professionale.

- 1) La Società oltre ad applicare la normativa vigente in materia di genere, persegue la diversità in relazione alla composizione degli organi di amministrazione, gestione e controllo e prende in considerazione aspetti quali l’età, la composizione di genere e il percorso formativo e professionale, anche internazionale.
- 2) Il Consiglio di Amministrazione in sede di proprio rinnovo manifesta agli azionisti orientamenti in merito alla sua composizione ottimale, con particolare riferimento ad elementi quali l’età, il genere e il percorso formativo e professionali dei candidati.
- 3) Anche in sede di cooptazione il Consiglio tiene conto nella scelta degli amministratori da cooptare di aspetti quali l’età, il genere, il percorso formativo e professionale.
- 4) Il Comitato Nomine e Remunerazioni fornisce pareri in merito alla dimensione della composizione del Consiglio di Amministrazione e raccomandazioni in merito alle figure professionali la cui presenza all’interno del consiglio è ritenuta opportuna.
- 5) Il Consiglio di Amministrazione tiene conto dei pareri e delle raccomandazioni fornite dal Comitato.

La Società in tale modo persegue l’obiettivo di vedere rappresentati all’interno del Consiglio persone aventi competenze e esperienze diverse, con percorsi formativi distinti in modo da arricchire le competenze e conoscenze in seno al Consiglio.

Inoltre, la Società assicura il costante rispetto degli obblighi di legge in tema di *governance* e parità di

genere nonché l'adeguamento alla *best practice* italiana.

Indipendenza degli Amministratori

Ai sensi dello Statuto, devono far parte del Consiglio di Amministrazione almeno due amministratori che posseggono i requisiti di indipendenza stabiliti dalla legge o dalle disposizioni regolamentari.

Ciascuna lista deve indicare quali candidati siano in possesso dei requisiti di indipendenza stabiliti dalla disciplina di legge e regolamentare tempo per tempo vigente.

Assicurare un'adeguata presenza di Amministratori Indipendenti ai sensi di legge e del Codice di Autodisciplina consente al Consiglio di Amministrazione di poter individuare i componenti dei propri Comitati interni (che devono essere composti in maggioranza da Amministratori Indipendenti) garantendone una appropriata composizione.

Collegio Sindacale

Lo statuto di OVS

L'art. 148 del Testo Unico della Finanza prevede che lo statuto della società stabilisca per il Collegio Sindacale un numero non inferiore a tre membri Effettivi e due membri Supplenti e richiede, a pena di decadenza dall'incarico, specifici requisiti di onorabilità e professionalità. Inoltre, si prevede anche che un membro Effettivo del Collegio Sindacale sia eletto dai soci di minoranza che non siano collegati, neppure indirettamente, con i soci che hanno presentato o votato la lista risultata prima per numero di voti.

L'art. 148 del Testo Unico della Finanza prevede al comma 1-bis che il genere meno rappresentato ottenga almeno un 2/5 (arrotondati per difetto – vedasi nota 1) dei membri Effettivi del Collegio Sindacale.

Coerentemente con tale principio di legge, lo Statuto all'art. 24 dispone che i sindaci effettivi e i sindaci supplenti sono nominati dall'assemblea, nel rispetto della disciplina pro tempore vigente inerente l'equilibrio tra generi.

La Società, in conformità con quanto disposto dal principio 8.P.2 del Codice di Autodisciplina, applica criteri di diversità, anche di genere, nella composizione del Collegio Sindacale.

Requisiti

L'art. 2397 del Codice Civile prevede che il Collegio Sindacale si componga di tre o cinque membri Effettivi e di due Supplenti, e stabilisce che almeno un membro Effettivo e un Supplente debbano essere scelti tra i revisori legali, mentre, invece, i restanti membri devono comunque essere scelti tra gli iscritti negli albi professionali individuati con decreto del Ministero della Giustizia o tra professori universitari di ruolo, in materie economiche o giuridiche.

L'art 24 dello Statuto, similmente, prevede che "L'assemblea elegge il collegio sindacale, costituito da tre sindaci effettivi, e ne determina il compenso. L'assemblea elegge altresì due sindaci supplenti". Inoltre è anche previsto che "Non possono essere eletti Sindaci, e se eletti decadono dall'incarico, coloro [...] o per i quali ricorrono cause di ineleggibilità e di decadenza o che non siano in possesso dei requisiti di onorabilità e professionalità stabiliti dalle vigenti disposizioni di legge e regolamentari."

Ai sensi del criterio applicativo 8.C.1 del Codice di Autodisciplina, cui la Società aderisce, i Sindaci sono scelti tra persone che possono essere qualificate come Indipendenti anche in base ai criteri previsti dal Codice con riferimento agli Amministratori.

Il Collegio Sindacale è composto da cinque membri: il Presidente, due membri Effettivi e due Supplenti, i quali sono tutti in possesso di tali requisiti di indipendenza, nonché dei requisiti di onorabilità e dei requisiti di professionalità richiesti.

3) ATTUAZIONE E AGGIORNAMENTO DELL'APPLICAZIONE DELLE LINEE GUIDA

Una descrizione dei risultati dell'applicazione delle linee guida viene fornita nella relazione annuale sul governo societario e gli assetti proprietari di cui all'art. 123-*bis* del Testo Unico della Finanza.