



**LINEE GUIDA IN MATERIA DI DIVERSITÀ DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE E  
DEL COLLEGIO SINDACALE**

**Adottate dal Consiglio di Amministrazione in data 28 febbraio 2019 e successivamente  
aggiornate con approvazione del Consiglio di Amministrazione in data 21 marzo 2023**

## 1) INTRODUZIONE

Il D. Lgs. n. 254 del 30 dicembre 2016 (il “**Decreto**”) ha recepito nell’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 tematiche di sostenibilità suscettibili di incidere sull’attività di impresa e funzionali al perseguimento del successo sostenibile in un’ottica di medio-lungo periodo (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, lett. d-bis) del D. Lgs. n. 58 del 24 febbraio 1998 (il “**Testo Unico della Finanza**” o “**TUF**”), che ha sancito 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 TUF 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*”.

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 TUF in materia di parità di genere nel Consiglio di Amministrazione e nel Collegio Sindacale delle società quotate. In particolare, nelle società quotate devono appartenere 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)<sup>1</sup>.

Il 31 gennaio 2020 il Comitato per la Corporate Governance ha pubblicato il Codice di Corporate Governance, contenente raccomandazioni in tema di diversità e genere, a cui la Società si è uniformata.

---

<sup>1</sup> Consob – al fine di adeguare il Regolamento Emittenti alle nuove quote di genere – ha previsto all’art. 144-undecies.1, comma terzo, che qualora dall’applicazione del criterio di riparto tra generi non risulti un numero intero di componenti degli organi di amministrazione o controllo appartenenti al genere meno rappresentato, tale numero è arrotondato per eccesso all’unità superiore.

## **2) LINEE GUIDA IN MATERIA DI DIVERSITÀ**

Il presente documento riassume le linee guida seguite da OVS S.p.A. (la “**Società**” o “**OVS**”) e dagli organi sociali coinvolti in materia di diversità e 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.

Ai sensi del Codice di Corporate Governance la Società adotta misure atte a promuovere la parità di trattamento e di opportunità tra i generi all’interno dell’intera organizzazione aziendale, monitorandone la concreta attuazione.

Ai fini dell’adozione e dell’aggiornamento delle presenti Linee Guida, la Società ha tenuto in considerazione i profili di diversità ritenuti rilevanti e significativi in relazione alla composizione degli organi societari, nel rispetto della normativa di legge e regolamentare vigente, dello statuto di OVS, dei regolamenti interni e del proprio Codice Etico.

### **Il Codice Etico**

Come indicato nel Codice Etico della Società disponibile sul sito internet istituzionale [www.ovscorporate.it](http://www.ovscorporate.it), OVS riconosce il valore delle persone e si impegna a offrire pari opportunità di lavoro senza distinzioni basate su nazionalità o appartenenza etnica, religione o convinzioni personali, sesso, età, orientamento sessuale, disabilità fisica o psichica, coscienti del valore di una forza lavoro diversificata, capace di rappresentare molteplici punti di vista, anche considerando i numerosi paesi in cui operiamo, interagendo con una moltitudine di culture e credi.

L’impegno di OVS va oltre la condanna e la sanzione di qualsiasi forma di discriminazione o di limitazione delle occasioni di crescita professionale o umana dovute a pregiudizi o atteggiamenti ostili alla diversità. Il Gruppo, infatti, intende valorizzare e promuovere proattivamente un ambiente positivo, centrato sul rispetto reciproco, nel quale ognuno possa esprimere e sviluppare la propria identità personale attraverso il proprio contributo professionale.

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 pubblicata dalla Società.

### **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 VII del Codice di Corporate Governance, applica criteri di diversità, anche di genere, per la composizione dell'organo di amministrazione, nel rispetto dell'obiettivo prioritario di assicurare adeguata competenza e professionalità dei suoi membri.

La Società inoltre, ai sensi della raccomandazione 23 del Codice, richiede a chi presenta una lista che contiene un numero di candidati superiore alla metà dei componenti da eleggere di fornire adeguata informativa, nella documentazione presentata per il deposito della lista, circa la rispondenza della lista all'orientamento espresso dall'organo di amministrazione, anche con riferimento ai criteri di diversità previsti dal principio VII e dalla raccomandazione 8, e di indicare il proprio candidato alla carica di presidente dell'organo di amministrazione, la cui nomina avviene secondo le modalità individuate nello Statuto.

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.

### **Regolamento del Comitato per le Nomine e la Remunerazione**

Il Comitato per le Nomine e la Remunerazione ha tra i propri compiti quello di coadiuvare il Consiglio di Amministrazione nella *“definizione della dimensione e della composizione ottimale dell'organo di amministrazione e dei suoi comitati e individuazione delle figure professionali la cui presenza all'interno dell'organo di amministrazione medesimo sia ritenuta opportuna”*.

Ulteriormente il Comitato coadiuva il Consiglio di Amministrazione nelle attività di:

- (i) autovalutazione dell'organo di amministrazione e dei suoi comitati;
- (ii) definizione della composizione ottimale dell'organo di amministrazione e dei suoi comitati;

- (iii) individuazione dei candidati alla carica di amministratore in caso di cooptazione;
- (iv) eventuale presentazione di una lista da parte dell'organo di amministrazione uscente da attuarsi secondo modalità che ne assicurino una formazione e una presentazione trasparente.

### **Le linee guida deliberate dal Consiglio di Amministrazione**

In conformità a quanto previsto dall'articolo 123-bis del TUF, con il quale sono stati introdotti specifici obblighi informativi in capo agli emittenti, OVS ha deliberato nel corso del Consiglio di Amministrazione del 28 febbraio 2019 – recependo la propria stessa prassi – di adottare politiche in materia di diversità 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, le quali sono state da ultimo aggiornate dal Consiglio di Amministrazione del 21 marzo 2023.

Per assicurare la presenza di un Consiglio diversificato e inclusivo capace di accogliere una vasta gamma di opinioni, pareri e peculiarità grazie alle caratteristiche individuali dei propri componenti, OVS:

#### **a. Età e anzianità di carica**

- (i) raccomanda agli azionisti di prendere in considerazione la distribuzione per fasce di età dei Consiglieri, prevedendo un equilibrio tale da garantire un opportuno ed efficace confronto e un'idonea qualità del dibattito interno al Consiglio di Amministrazione;
- (ii) raccomanda agli azionisti di considerare la candidatura di un adeguato numero di Consiglieri già in carica per valorizzare la continuità nella gestione delle attività del Consiglio di Amministrazione e dei Comitati endoconsiliari;

#### **b. Genere**

- (i) stabilisce che almeno due quinti dei Consiglieri sia costituito da amministratori del genere meno rappresentato;
- (ii) garantisce al genere meno rappresentato l'accesso al Consiglio, stabilendo che le liste, ad eccezione di quelle che presentano un numero di candidati inferiore a tre, contengano un numero di candidati in grado di assicurare un adeguato equilibrio tra i generi;

#### **c. Competenze, profilo formativo e professionale**

- (i) stabilisce che in sede di presentazione delle liste e di successiva nomina degli amministratori, gli azionisti valutino, anche alla luce dell'orientamento espresso dal Consiglio uscente sull'argomento e dei criteri di diversità individuati dalla Società nel presente documento, le caratteristiche professionali, di esperienza, anche manageriale, dei candidati in relazione alle dimensioni della Società, alla complessità e specificità del settore di attività in cui esso opera, nonché alle dimensioni del Consiglio;
- (ii) stabilisce che i Consiglieri posseggano i requisiti di professionalità e soddisfino i criteri di competenza previsti dalla normativa applicabile alle società quotate;

- (iii) richiede agli amministratori di possedere competenze formate al di fuori della Società che consentano loro di affrontare i diversi argomenti oggetto di discussione da prospettive diverse e di alimentare la dialettica all'interno del Consiglio e dei comitati endoconsiliari. A tal fine, OVS, chiede agli azionisti di depositare, unitamente alle liste, il *curriculum vitae* di ciascun candidato, contenente un'esauriente informativa sulle caratteristiche professionali e sulle competenze maturate dagli stessi;
- (iv) raccomanda agli azionisti di prendere in considerazione il profilo internazionale dei candidati, a prescindere dalla nazionalità, nonché il loro profilo formativo e culturale.

#### **d. Indipendenza**

- (i) stabilisce che un numero adeguato di Amministratori, determinato in applicazione dei principi del Codice di Corporate Governance, deve possedere altresì i requisiti di indipendenza indicati dall'articolo 2, Raccomandazione n. 7, del Codice di Corporate Governance;
- (ii) prevede che il Consiglio valuti – almeno annualmente – la sussistenza dei requisiti di indipendenza ai sensi delle applicabili disposizioni tra cui, *inter alia*, l'articolo 2, Raccomandazione n. 6, del Codice di Corporate Governance.

### **Collegio Sindacale**

#### **Requisiti normativi e statutari**

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

L'art. 148 del TUF prevede che lo statuto della società debba stabilire per il Collegio Sindacale un numero non inferiore a tre membri Effettivi e due membri Supplenti e richiedere, a pena di decadenza dall'incarico, specifici requisiti di onorabilità e professionalità. Inoltre, si prevede 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, comma 1-bis, del TUF prevede che il genere meno rappresentato debba ottenere almeno due quinti (arrotondati per eccesso – vedasi nota 1) dei membri Effettivi del Collegio Sindacale.

Coerentemente con tale principio di legge, lo Statuto della Società all'art. 24.2 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 la raccomandazione 8 del Codice di Corporate Governance,

definisce i criteri di diversità per la composizione dell'organo di controllo e individua, anche tenuto conto dei propri assetti proprietari, lo strumento più idoneo per la loro attuazione.

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 stabilito che *“Non possono essere eletti Sindaci, e se eletti decadono dall'incarico, coloro che superino i limiti al cumulo degli incarichi, 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”*.

Si ricorda che ai sensi dell'art. 144-terdecies del Regolamento Emittenti<sup>2</sup> non possono assumere la carica di componente dell'organo di controllo di un emittente coloro i quali ricoprono la medesima carica in cinque emittenti.

Ai sensi del principio VIII del Codice di Corporate Governance, l'organo di controllo ha una composizione adeguata ad assicurare l'indipendenza e la professionalità della propria funzione.

### **Le linee guida deliberate dal Consiglio di Amministrazione**

Per assicurare il rispetto dei criteri di diversità richiesti dalla normativa applicabile nell'ambito del Collegio, OVS:

#### **a. Età e anzianità di carica**

- (i) raccomanda agli azionisti di prendere in considerazione candidati appartenenti a diverse fasce di età;
- (ii) raccomanda agli azionisti di considerare la candidatura di un adeguato numero di Sindaci già in carica per valorizzare la continuità nella gestione delle attività del Collegio;

#### **b. Genere**

- (i) stabilisce che almeno due quinti dei Sindaci sia costituito da amministratori del genere meno rappresentato;
- (ii) garantisce al genere meno rappresentato l'accesso al Collegio, stabilendo che le liste, ad eccezione di quelle che presentano un numero di candidati inferiore a tre, contengano un numero di candidati in grado di assicurare un adeguato equilibrio tra i generi;

#### **c. Competenze, profilo formativo e professionale**

- (i) stabilisce che i Sindaci posseggano i requisiti di professionalità e soddisfino i criteri di competenza previsti dalla normativa applicabile alle società quotate;
- (ii) chiede agli azionisti di depositare, unitamente alle liste, il *curriculum vitae* di ciascun candidato,

---

<sup>2</sup> Regolamento di attuazione del decreto legislativo 24 febbraio 1998, n. 58, concernente la disciplina degli emittenti, adottato dalla Consob con delibera n. 11971 del 14 maggio 1999.

contenente un'esauriente informativa sulle caratteristiche professionali e sulle competenze maturate dagli stessi;

(iii) stabilisce che il Collegio posseda, a livello collegiale, adeguate conoscenze con riguardo al mercato in cui opera OVS.

**d. Indipendenza**

(i) stabilisce che i Sindaci posseggano i requisiti di indipendenza previsti (i) dall'articolo 148, comma 3, del TUF; e (ii) dall'articolo 2, Raccomandazione n. 9, del Codice di Corporate Governance.

**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 TUF.