



**POLITICHE IN MATERIA DI DIVERSITÀ
PER I COMPONENTI DEGLI ORGANI SOCIALI
DI LU-VE S.P.A.**

(Approvate dal Consiglio di Amministrazione in data 28 febbraio 2020)

INDICE

INDICE.....	2
GLOSSARIO E DEFINIZIONI	3
1. Introduzione	4
2. Finalità.....	4
3. Ambito di applicazione e destinatari.....	4
4. Principi generali	5
5. Criteri e obiettivi della diversità nella composizione del Consiglio di Amministrazione	6
6. Criteri e obiettivi della diversità nella composizione del Collegio Sindacale	7
7. Modalità di attuazione delle Politiche.....	8
8. Monitoraggio dell'attuazione delle Politiche.....	9
9. Approvazione, entrata in vigore e aggiornamento delle Politiche	9

GLOSSARIO E DEFINIZIONI

Amministratore o Amministratori: indica i componenti del consiglio di amministrazione di LU-VE.

Assemblea: indica l'assemblea degli azionisti di LU-VE.

Azionisti: indica gli azionisti di LU-VE.

CEO: indica l'amministratore delegato di LU-VE a cui sia attribuito il compito di organizzare e gestire l'ambito di amministrazione, finanza e controllo della Società.

Codice o Codice di Autodisciplina: indica il Codice di Autodisciplina delle Società Quotate approvato nel luglio 2018 dal Comitato per la *Corporate Governance*, promosso da Borsa Italiana S.p.A., ABI, Ania, Assogestioni, Assonime e Confindustria.

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

Collegio Sindacale o Organo di Controllo: indica il collegio sindacale di LU-VE.

Consiglio o Consiglio di Amministrazione o Organo Amministrativo: indica il consiglio di amministrazione di LU-VE.

Comitato Remunerazioni e Nomine o CRN: indica il comitato endoconsiliare di LU-VE al quale sono state attribuite le funzioni in materia di nomina e remunerazione degli Amministratori di cui agli articoli 5 e 6 del Codice di Autodisciplina.

LU-VE, Emittente o Società: indica LU-VE S.p.A. con sede legale in Varese, via Vittorio Veneto n. 11, Codice Fiscale e Partita IVA 01570130128.

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.

Politiche: indica le presenti *“Politiche in materia di diversità per i componenti degli organi sociali di LU-VE S.p.A.”*.

Presidente: indica il presidente del Consiglio di Amministrazione.

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.

Statuto: indica lo statuto sociale di LU-VE.

Testo Unico della Finanza o TUF: 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. INTRODUZIONE

Le presenti Politiche vengono adottate dalla Società in attuazione di quanto previsto:

- (i) dall'art. 123-*bis* comma 2, lett. d-*bis*) del Testo Unico della Finanza ai sensi del quale, fatta salva l'applicazione del principio del "*comply or explain*", 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, 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*»;
- (ii) dalle raccomandazioni dettate in materia di diversità, anche di genere, dal Codice di Autodisciplina.

Come 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*).

2. FINALITÀ

Le presenti Politiche definiscono e formalizzano i criteri e le modalità d'attuazione attraverso i quali LU-VE 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. AMBITO DI APPLICAZIONE E DESTINATARI

Le presenti Politiche si riferiscono alla composizione del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale di LU-VE.

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 "uscente", nel caso in cui – in sede di rinnovo dell'organo medesimo – intenda presentare una propria lista di candidati;
- 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.

4. 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 LU-VE; in particolare, la valorizzazione delle diversità, quale elemento fondamentale della sostenibilità nel medio-lungo periodo dell'attività d'impresa, rappresenta un paradigma di riferimento tanto per i collaboratori del Gruppo LU-VE, quanto per i componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale della Società.

Il Consiglio di Amministrazione, unitamente al Collegio Sindacale ove del caso, nel rispetto delle prerogative spettanti agli Azionisti in sede di designazione e nomina dei propri componenti, auspicano che:

- nella composizione del Consiglio di Amministrazione

(i) sia perseguito un obiettivo di integrazione di profili manageriali e professionali tra loro diversi, con particolare riguardo al settore industriale in cui opera la Società e il Gruppo LU-VE, alla gestione dei processi e alle materie economiche, contabili, finanziarie, giuridiche d'impresa, di gestione e/o controllo dei rischi, di politiche retributive e di sviluppo sostenibile;

(ii) si tenga altresì conto di una bilanciata presenza di componenti indipendenti e di una equilibrata rappresentanza di genere nel rispetto di quanto previsto dalla legge, dallo Statuto e dalle raccomandazioni del Codice di Autodisciplina, nonché dei benefici che possono derivare dall'auspicata presenza di diverse fasce di età e/o di diverse anzianità di carica, anche sotto il profilo della pluralità di prospettive e di esperienze diverse tra loro;

- nella composizione del Collegio Sindacale

(i) sia perseguito un obiettivo di integrazione di profili professionali e/o accademici tra loro diversi, con particolare riguardo, alle materie economiche, contabili, giuridiche e finanziarie e di gestione

dei rischi, 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 di limite al cumulo degli incarichi richiesti dalla legge e dallo Statuto – dell'importanza di una equilibrata rappresentanza di genere nel rispetto di quanto previsto dalle disposizioni di legge e statutarie *pro tempore* vigenti e dalle raccomandazioni del Codice di Autodisciplina, nonché dei benefici che possono derivare dalla presenza di diverse fasce di età, anche sotto il profilo della pluralità di prospettive e di esperienze, nonché di diverse anzianità di carica, al fine di mediare efficacemente tra esigenze di continuità e di rinnovamento.

Gli Organi Sociali di LU-VE 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.

5. 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 Remunerazioni e Nomine, ritiene che la propria composizione ottimale debba soddisfare i seguenti requisiti:

- (i) il Consiglio di Amministrazione dovrebbe essere composto in maggioranza da Amministratori non esecutivi ai sensi del Codice di Autodisciplina, i quali dovrebbero espletare una importante funzione dialettica e contribuire 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 Autodisciplina, deve essere tale da garantire il rispetto delle relative disposizioni normative e statutarie vigenti in modo da consentire una eterogenea composizione dei comitati endoconsiliari (che, in base alle raccomandazioni del Codice di Autodisciplina 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 *pro tempore* vigenti, nonché nel rispetto delle raccomandazioni dettate al riguardo dal Codice di Autodisciplina, tanto al momento della nomina quanto nel corso del mandato;
- (iv) occorrerebbe assicurare una equilibrata combinazione di diverse fasce di età e/o di diverse 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 possedere una visione industriale con competenze ed esperienze acquisite nell'ambito delle funzioni organizzative all'interno di imprese complesse, attive a livello internazionale;

- i profili professionali dovrebbero avere maturato competenze ed esperienze accreditate e aver svolto la loro attività, con particolare attinenza all'attività d'impresa, in almeno uno dei seguenti ambiti: economico, contabile, finanziario, giuridico d'impresa, organizzazione industriale, nonché nell'ambito della gestione e/o controllo dei rischi e delle 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 LU-VE, con particolare riferimento alla visione strategica e allo sviluppo sostenibile;

(vi) in linea con le raccomandazioni dettate dal Codice di Autodisciplina 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 assicurare nel corso del mandato una gestione di garanzia per tutti gli Azionisti e per tutti gli *stakeholders*, nonché assicurare un funzionamento efficace ed efficiente del Consiglio di Amministrazione;

(viii) gli Amministratori Delegati dovrebbero essere persone dotate di affermata *leadership*, di autorevolezza, di visione strategica e con una profonda conoscenza dei settori industriali preferibilmente attinenti a quello in cui opera la Società e il Gruppo LU-VE.

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 LU-VE.

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

La composizione del Collegio Sindacale deve risultare conforme alle applicabili disposizioni legislative e regolamentari, nonché statutarie, *pro tempore* vigenti. In aggiunta ai requisiti richiesti ai Sindaci dalla legge e dallo Statuto in materia di onorabilità, professionalità e indipendenza, nonché di limite di cumulo degli incarichi, anche sulla base dell'esperienza maturata dal Collegio Sindacale attualmente in carica durante il mandato in corso, in relazione alla composizione del Collegio Sindacale si ritiene che per la composizione ottimale dell'Organo di Controllo:

- (i) almeno un Sindaco effettivo e un Sindaco supplente siano revisori legali iscritti nell'apposito registro;
- (ii) è auspicabile una equilibrata combinazione all'interno del Collegio Sindacale di diverse anzianità di carica e, se possibile, di diverse fasce d'età, in modo da consentire una bilanciata combinazione di esperienze e sensibilità;
- (iii) la composizione del Collegio Sindacale deve in ogni caso assicurare l'equilibrio tra i generi, in conformità alle disposizioni di legge e statutarie *pro tempore* vigenti, nonché nel rispetto delle raccomandazioni dettate al riguardo dal Codice di Autodisciplina, tanto al momento della nomina quanto nel corso del mandato;
- (iv) almeno un Sindaco effettivo dovrebbe aver maturato un'adeguata esperienza in società quotate, contesti complessi e/o internazionali;
- (v) dovrebbe essere assicurata la presenza di Sindaci che, nel loro complesso, siano competenti in settori industriali preferibilmente attinenti a quello in cui opera la Società e il Gruppo LU-VE;
- (vi) dovrebbe essere assicurata la presenza di figure con un profilo manageriale e/o professionale e/o accademico e/o istituzionale tale da realizzare una combinazione di competenze ed esperienze tra loro diverse e complementari;
- (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 sufficiente 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) e dell'impegno loro richiesto da eventuali ulteriori attività lavorative e professionali svolte.

7. MODALITÀ DI ATTUAZIONE DELLE POLITICHE

Tenuto conto dell'esperienza maturata nel corso del proprio mandato, all'esito del periodico processo di *self assessment*, il Consiglio di Amministrazione, su proposta del CRN, esprimerà il proprio orientamento sulla composizione dell'Organo Amministrativo, in linea con i criteri di diversità e gli obiettivi di cui al paragrafo 4 delle presenti Politiche. Tale orientamento sarà descritto nella relazione agli Azionisti sulla nomina del Consiglio di Amministrazione, nonché nella Relazione sulla *Corporate Governance*.

Il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato Remunerazioni e Nomine, terrà inoltre conto dei criteri di composizione previsti dal paragrafo 5 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 6 delle presenti Politiche. Tale orientamento sarà descritto nella relazione agli azionisti sulla nomina del Collegio Sindacale, nonché nella Relazione sulla *Corporate Governance*.

8. 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*, a partire dall'esercizio successivo all'applicazione delle politiche descritte nel presente documento.

9. APPROVAZIONE, ENTRATA IN VIGORE E AGGIORNAMENTO DELLE POLITICHE

Le presenti Politiche sono state approvate dal Consiglio di Amministrazione di LU-VE, su proposta del Comitato Remunerazioni 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* effettuato dal Consiglio di Amministrazione con cadenza annuale ai sensi dell'art. 1.C.1, lett. g) del Codice di Autodisciplina al quale la Società aderisce, 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 dei lavori svolti dal Comitato medesimo per la definizione del testo delle presenti Politiche poi sottoposto all'approvazione del Consiglio di Amministrazione.

Le presenti Politiche entrano in vigore a partire dal 28 febbraio 2020, data della loro approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione.

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.

Il Presidente e il CEO della Società sono autorizzati dal Consiglio di Amministrazione, in via fra loro disgiunta, ad apportare alle presenti Politiche le modifiche ed integrazioni di minor rilievo che si rendessero necessarie od opportune per allinearne il contenuto a norme imperative e raccomandazioni dell'autodisciplina, fermi i poteri che la normativa applicabile riserva al Consiglio di Amministrazione e all'Assemblea. Il Presidente e/o il CEO della Società informeranno il Consiglio di Amministrazione in merito ad ogni modifica apportata entro la prima riunione consigliare successiva all'introduzione della modifica.