



**POLITICHE DI DIVERSITÀ DEGLI ORGANI DI AMMINISTRAZIONE E
CONTROLLO**

1° edizione: Consiglio di Amministrazione di Avio S.p.A. in data 19 marzo 2021

2° edizione: Consiglio di Amministrazione di Avio S.p.A. in data 14 marzo 2022



Indice

1	PREMESSA.....	3
1.1	Scopo, ambito di applicazione e destinatari del documento	3
1.2	Gestione del documento	4
2	NORMATIVA DI RIFERIMENTO	4
3	DEFINIZIONI	5
4	ATTUAZIONE DELLA POLITICA NEGLI ORGANI SOCIALI.....	5
4.1	Consiglio di Amministrazione e Comitati endo-Consiliari	5
A.	<i>Età e anzianità di carica</i>	6
B.	<i>Genere</i>	6
C.	<i>Competenze, profilo formativo e professionale</i>	6
D.	<i>Indipendenza</i>	6
4.2	Collegio Sindacale	7
A.	<i>Età e anzianità di carica</i>	7
B.	<i>Genere</i>	7
C.	<i>Competenze, profilo formativo e professionale</i>	7
D.	<i>Indipendenza</i>	7



1 PREMESSA

1.1 Scopo, ambito di applicazione e destinatari del documento

L'art. 123-*bis*, comma 2, lett. d-*bis*) del TUF, come integrato dall'art. 10 del D.lgs. 254/2016, prevede che le Società emittenti riportino, 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 e delle modalità di attuazione dei risultati di tali politiche.

L'art. 2, Principio VII, del Codice di Corporate Governance dispone che l'emittente applichi 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 Raccomandazione n. 8 del Codice di Corporate Governance invita le Società a definire i criteri di diversità per la composizione degli organi di amministrazione e di controllo e ad individuare, anche tenuto conto dei propri assetti proprietari, lo strumento più idoneo per la loro attuazione.

La Raccomandazione n. 2 del Codice di Corporate Governance prevede che l'orientamento dell'organo amministrativo uscente tenga in considerazione anche i criteri di diversità di cui all'art. 2, Principio VII, del Codice di Corporate Governance.

Avio S.p.A. (“**Avio**” o la “**Società**”) pone grande attenzione ai temi della diversità e inclusione, a prescindere da adempimenti imposti dalla normativa primaria, a livello dei propri Organi Sociali e del proprio *management* sotto tutti gli aspetti, inclusi il genere, l'età, le qualifiche, le competenze, il profilo formativo e professionale.

La presente Politica di diversità degli organi di amministrazione e controllo di Avio (la “**Politica**”) definisce e formalizza i criteri e gli strumenti adottati da Avio per garantire un adeguato livello di diversità relativamente ai propri Organi Sociali con l'obiettivo, *inter alia*, di orientare le candidature formulate dagli azionisti in sede di rinnovo degli Organi Sociali, assicurando in tale occasione un'adeguata considerazione dei benefici che possono derivare da un'armonica composizione di questi, allineata ai vari criteri di diversità di seguito delineati.

La Politica ha l'obiettivo di:

- i. garantire una migliore conoscenza delle esigenze e delle richieste degli *stakeholders*;
- ii. ridurre il rischio di omologazione delle opinioni dei componenti degli Organi Sociali;
- iii. rendere il processo decisionale più efficace e approfondito;
- iv. arricchire la discussione negli Organi Sociali grazie a competenze di carattere strategico generale o tecnico particolare, formate al di fuori di Avio;
- v. alimentare la dialettica, presupposto distintivo di una decisione meditata e consapevole;
- vi. consentire ai componenti degli Organi Sociali di porre costruttivamente in discussione le decisioni del *management*;
- vii. favorire il ricambio all'interno degli Organi Sociali.

La presente Politica si riferisce alla composizione del Consiglio, ivi inclusi i Comitati endo-consiliari, e del Collegio di Avio.



La Politica si rivolge, in particolare, ai soggetti coinvolti nel procedimento di selezione e nomina dei componenti del Consiglio della Società e del Collegio, ovvero:

- agli azionisti che, ai sensi di legge e di statuto, intendano presentare liste di candidati alla nomina del Consiglio e del Collegio;
- all'assemblea degli azionisti chiamata a nominare il Consiglio ed il Collegio;
- al Consiglio “uscente”, nel caso in cui – in sede di rinnovo dell’organo medesimo – intenda presentare una propria lista di candidati;
- al Consiglio della Società, oltre che agli azionisti, nel caso in cui - in corso di mandato - si renda necessario provvedere alla sostituzione di un componente del Consiglio ai sensi dell’art. 2386 c.c.

1.2 Gestione del documento

La revisione della presente Politica è approvata dal Consiglio di Avio, con il supporto del Comitato Nomine e Compensi e del Collegio.

La Politica è sottoposta a revisione con cadenza almeno annuale, al fine di garantirne l’attualità rispetto a eventuali emendamenti e sviluppi che potrebbero subentrare nella legislazione applicabile, nel mercato e nelle *best practice*.

2 NORMATIVA DI RIFERIMENTO

La presente Politica è adottata in attuazione:

- (a) della Direttiva 2014/95/UE recante la modifica alla direttiva 2013/34/UE per quanto riguarda la comunicazione di informazioni di carattere non finanziario e di informazioni sulla diversità da parte di talune e di taluni gruppi di imprese;
- (b) del D.lgs. n. 254/2016 del 30 dicembre 2016, recante norme per l’attuazione della Direttiva 2014/95/UE;
- (c) delle disposizioni di cui al D.lgs. 24 febbraio 1998, n. 58 (il “**TUF**”) e delle relative disposizioni regolamentari di attuazione;
- (d) del regolamento adottato dalla Consob con delibera n. 11971 del 14 maggio 1999, come successivamente modificato e integrato (“**Regolamento Emittenti**”);
- (e) della Legge n.120/2011 del 12 luglio 2011, recante le modifiche al testo unico delle disposizioni in materia di intermediazione finanziaria, di cui al D.lgs. n. 58 del 24 febbraio 1998, concernenti la parità di accesso agli organi di amministrazione e di controllo delle società quotate in mercati regolamentati;
- (f) del Codice di Corporate Governance delle Società quotate di Borsa Italiana S.p.A. approvato dal Comitato per la *Governance* il 31 gennaio 2020 (“**Codice di Corporate Governance**”);
- (g) Delibera Consob n. 21359/2020 “*Modifiche del regolamento di attuazione del Decreto Legislativo 24 febbraio 1998, n. 58, concernente la disciplina degli emittenti in materia di trasparenza societaria*”, che ha approvato le modifiche all’art. 144-*undecies.1* del Regolamento Emittenti, recante i criteri applicativi delle nuove quote di genere



introdotte con la Legge 27 dicembre 2019, n. 160, che ha modificato gli articoli 147-*ter*, comma 1-*ter*, e 148, comma 1-*bis*, del TUF.

3 DEFINIZIONI

In aggiunta ai termini eventualmente definiti in altri articoli della presente Politica, i seguenti termini e definizioni hanno il significato qui di seguito attribuito a ciascuno di essi, essendo peraltro precisato che i termini definiti al singolare si intendono definiti anche al plurale e viceversa:

- **Comitati endo-consiliari:** indica congiuntamente il Comitato Nomine e Compensi; il Comitato Controllo Rischi; il Comitato Sostenibilità; il Comitato Pianificazione e Scenari, nonché eventuali altri comitati endo-consiliari tempo per tempo istituiti dal Consiglio di Amministrazione;
- **Consigliere/i:** indica il/i componente/i del Consiglio di Amministrazione di Avio;
- **C.d.A. o Consiglio:** indica il Consiglio di Amministrazione di Avio;
- **C.S. o Collegio:** indica il Collegio Sindacale di Avio;
- **Organi Sociali:** indica congiuntamente il Consiglio e il Collegio di Avio;
- **Sindaco/i:** indica il/i componente/i del Collegio di Avio.

4 ATTUAZIONE DELLA POLITICA NEGLI ORGANI SOCIALI

4.1 Consiglio di Amministrazione e Comitati endo-Consiliari

In conformità a quanto previsto dall'art. 11 dello statuto di Avio (lo “**Statuto**”):

- i. tutti gli Amministratori devono essere in possesso dei requisiti di eleggibilità, professionalità previsti dalla legge e dalle altre disposizioni applicabili, nonché dei requisiti di onorabilità prescritti dal D.M. n. 162 del 30 marzo 2000 e dalla normativa *pro tempore* vigente;
- ii. almeno due amministratori devono possedere i requisiti di indipendenza ivi richiesti ai sensi dell'art. 147-*ter*, comma 4, TUF; e
- iii. le liste di nomina, contenenti un numero di candidati pari o superiore a 3 (tre), non possono essere composte solo da candidati appartenenti al medesimo genere (maschile o femminile) ma dovranno includere un numero di candidati del genere meno rappresentato tale da garantire che la composizione del Consiglio rispetti le disposizioni di legge e regolamentari, di volta in volta vigenti, in materia di equilibrio tra generi (maschile e femminile), fermo restando che qualora dall'applicazione del criterio di riparto tra generi non risulti un numero intero, questo dovrà essere arrotondato per eccesso all'unità superiore.

Come raccomandato dal Codice di Corporate Governance, il C.d.A. di Avio effettua, almeno una volta all'anno, un'autovalutazione sul funzionamento del Consiglio stesso e dei suoi comitati nonché sulla loro dimensione e composizione, tenendo anche conto di elementi quali le caratteristiche professionali, di esperienza, anche manageriale e di genere dei suoi componenti, nonché della loro anzianità di carica, anche in relazione ai criteri di diversità.



Avio crede che il Consiglio debba essere sede di dibattito solido in cui la dialettica, il confronto, la diversità di approccio e il lavoro di squadra siano aspetti focali per il perseguimento del successo sostenibile.

Inoltre, il Consiglio uscente, prima della presentazione delle liste da parte degli azionisti e della conseguente nomina degli Amministratori da parte dell'Assemblea, identifica la propria composizione quali-quantitativa ritenuta ottimale, tenuto conto, *inter alia*, degli esiti dell'autovalutazione annuale, ed esprime un parere di orientamento agli azionisti.

Sempre in linea con i principi del Codice di Corporate Governance e con la normativa applicabile, gli azionisti dovrebbero tenere conto di tale parere al momento della scelta delle caratteristiche professionali, di esperienza, anche manageriale, e di genere dei candidati.

Il Consiglio uscente tiene conto di tale parere ove decida di avvalersi della facoltà di presentare una lista del Consiglio.

Tutto ciò premesso, 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, Avio:

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 Consiglieri già in carica per valorizzare la continuità nella gestione delle attività del C.d.A. e dei Comitati endo-consiliari;

B. **Genere**

- i. stabilisce che almeno due quinti dei Consiglieri sia costituito da amministratori del genere meno rappresentato, tanto al momento della nomina quanto al momento del mandato;

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 del parere espresso dal Consiglio uscente sull'argomento e dei criteri di diversità individuati da Avio, 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;

D. **Indipendenza**

- i. stabilisce che la maggioranza dei componenti del C.d.A. possenga i requisiti d'indipendenza previsti (i) dall'articolo 147-ter, comma 4, e dall'articolo 148, comma 3, del TUF; e (ii) dall'articolo 2, Raccomandazione n. 7, del Codice di Corporate Governance;
- ii. prevede che il Consiglio valuti 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;



- iii. garantisce che il Presidente del C.d.A. sia una persona dotata di esperienza ed autorevolezza tale da assicurare nel corso del mandato una gestione corretta, efficiente ed efficace del funzionamento del Consiglio, all'interno del quale ha il compito di creare un forte spirito di coesione, rappresentando al contempo una figura di garanzia per tutti gli Azionisti e per tutti gli *stakeholders*. Il Presidente dovrebbe incoraggiare la partecipazione su base paritaria di tutti gli Amministratori al dibattito consiliare e possedere adeguata esperienza nel gestire, in ambito consiliare, tematiche di rilevanza strategica, oltre che specifiche competenze manageriali e di *business* nel settore in cui opera la Società.

Affinché il Consiglio della Società possa esercitare nel modo più efficace i propri compiti, in aggiunta ai requisiti in termini di diversità sopra indicati, la Società ritiene essenziale che tutti i Consiglieri garantiscano una disponibilità di tempo adeguata allo svolgimento diligente e responsabile dei propri compiti.

4.2 Collegio Sindacale

In conformità a quanto previsto dall'art. 17 dello Statuto di Avio:

- i. le liste di nomina dei Sindaci, ove contengano, considerando entrambe le sezioni, un numero di candidati pari o superiore a 3 (tre), devono contenere in entrambe le sezioni un numero di candidati tale da garantire che la composizione del C.S., sia nella componente effettiva sia nella componente supplente, rispetti le disposizioni di legge e regolamentari, di volta in volta vigenti, in materia di equilibrio tra generi (maschile e femminile), fermo restando che qualora dall'applicazione del criterio di riparto tra generi non risulti un numero intero, questo deve essere arrotondato per eccesso all'unità superiore, ad eccezione degli organi sociali formati da tre componenti per i quali - in conformità all'art. 144-*undecies.1* (*Equilibrio tra generi*) del Regolamento Emittenti, come modificato con delibera Consob n. 21359 del 13 maggio 2020 - l'arrotondamento avviene per difetto all'unità inferiore;
- ii. a ciascuna lista deve essere allegata, tra l'altro, un'esauriente informativa sulle caratteristiche personali e professionali dei candidati nonché una dichiarazione dei medesimi attestante il possesso dei requisiti previsti dalla legge.

Al fine di assicurare il rispetto dei criteri di diversità richiesti dalla normativa applicabile nell'ambito del Collegio, Avio:

A. **Età e anzianità di carica**

- i. raccomanda agli azionisti di prendere in considerazione candidati appartenenti a diverse fasce di età;
- ii. agli azionisti considerino 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 componenti del genere meno rappresentato, tanto al momento della nomina quanto al momento del mandato.

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;

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;