



DIVERSITY
POLICY

*Linee guida in materia di Diversità
del consiglio di amministrazione e del collegio sindacale*

Santa Maria di Sala (VE), 10 settembre 2020

PREMESSA

Il Gruppo Piovan, caratterizzato da un contesto multinazionale, è da sempre attento al rispetto della diversità con riferimento ai propri dipendenti nonché agli organi sociali e al management, in considerazione di genere, età, qualifiche e competenze. Uno dei principi cardine del Codice Etico di Piovan S.p.A. (**“Piovan”** o la **“Società”**) è la *Valorizzazione e responsabilità delle risorse umane*: Piovan considera le risorse umane un elemento indispensabile ed imprescindibile per l’esistenza della Società stessa e per il conseguimento dei suoi obiettivi.

A seguito di un processo di analisi e valutazione dell’attuale composizione degli organi di amministrazione e controllo, la Società ha ritenuto opportuno identificare una *policy* concernente la diversità nella composizione degli organi sociali che consideri le disposizioni normative vigenti nonché i principi fondanti del sistema di *corporate governance* e del Codice Etico di Piovan.

Il presente documento, pertanto, illustra i criteri applicati da Piovan S.p.A. al fine di identificare un’adeguata composizione dei propri organi sociali e garantire che essi possano svolgere efficacemente le loro funzioni avvalendosi del contributo di una pluralità di punti di vista qualificati, in osservanza alle disposizioni normative e regolamentari in materia e alle disposizioni del Codice di Autodisciplina a cui la Società aderisce.

In particolare, le linee guida si rivolgono ai soggetti coinvolti nella nomina dei componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale della Società, e pertanto:

- ai Signori Azionisti, nel caso intendano presentare liste di candidati alla nomina degli organi sociali;
- all’Assemblea degli Azionisti, organo deputato a deliberare in merito alla nomina del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale;
- al Consiglio di Amministrazione, nel caso sia necessario sostituire un suo componente ai sensi dell’art. 2386 c.c.;
- al Comitato Nomine e Remunerazione, nei casi in cui sia chiamato a 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 o a proporre candidati alla carica di amministratore nei casi di cooptazione, ove occorra sostituire amministratori indipendenti.

Il presente documento è a disposizione del pubblico presso la sede legale della Società, in Santa Maria di Sala (VE), Via delle Industrie, n. 16, nonché sul sito internet www.piovangroup.com.

DEFINIZIONI

Si riporta di seguito un elenco di definizioni volte a illustrare il significato dei termini, di uso non comune, utilizzati nel presente documento:

Codice Etico	indica il Codice Etico nel testo approvato dal Consiglio di Amministrazione della Società.
Codice di Autodisciplina	indica il Codice di Autodisciplina delle società quotate promosso dal Comitato per la <i>Corporate Governance</i> , istituito presso Borsa Italiana S.p.A., al quale la Società aderisce, di tempo in tempo vigente.
Collegio Sindacale, o Organo di Controllo	indica il Collegio Sindacale della Società.
Comitato Nomine e Remunerazione, o CNR	indica il Comitato per le Nomine e la Remunerazione della Società istituito e nominato dal Consiglio di Amministrazione della Società in aderenza al Codice di Autodisciplina.
Consiglio di Amministrazione, o Organo Amministrativo	indica il Consiglio di Amministrazione della Società.
Gruppo Piovan, o Gruppo	indica la Società e le Società Controllate.
Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, o Modello 231	indica il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D.lgs. 231/2001 adottato dalla Società, nella sua ultima versione approvata dal Consiglio di Amministrazione.
Presidente Esecutivo, o Presidente del Consiglio di Amministrazione	indica il Presidente del Consiglio di Amministrazione della Società.
Regolamento Emittenti	indica il Regolamento Consob n. 11971 del 14 maggio 1999 di attuazione del decreto legislativo 24 febbraio 1998, n. 58 concernente la disciplina degli emittenti, di tempo in tempo vigente.
Società, o Piovan	indica la società Piovan S.p.A., con sede legale in Santa

Maria di Sala (VE), Via delle Industrie n. 16.

Statuto

indica lo Statuto Sociale di Piovan S.p.A.

TUF

indica il D. Lgs. n. 58 del 24 febbraio 1998 e sue successive modifiche ed integrazioni.

1. RIFERIMENTI NORMATIVI

Il presente documento (le “**Linee Guida**” o la “**Diversity Policy**” o la “**Policy**”) è stato predisposto tenendo in considerazione la disciplina normativa italiana ed europea in vigore, ed in particolare è redatto ai sensi dell’art. 123-bis del TUF, degli articoli 147-ter e 148 del TUF e dell’articolo 144-undecies.1 del Regolamento Emittenti con specifico riferimento alle disposizioni in tema di rappresentanza di genere, nonché in coerenza con il Codice di Autodisciplina approvato dal Comitato italiano per la *Corporate Governance*.

Nel dettaglio, l’art. 123-bis del TUF al comma 2, lett. d-bis, impone alle società emittenti alcuni obblighi informativi con riferimento alle politiche aziendali in materia di diversità, richiedendo che le stesse inseriscano nella 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. Nel caso in cui nessuna politica sia applicata, la società motiva in maniera chiara e articolata le ragioni di tale scelta”*.

Con particolare riferimento alla rappresentanza di genere, la Legge di Bilancio 2020 (Legge 27 dicembre 2019, n. 160) ha modificato la disciplina in tema di equilibrio tra i generi negli organi di amministrazione e controllo delle società quotate, prevedendo l’estensione del termine di tre mandati originariamente contenuto nella Legge 120/2011 a un maggior termine di sei mandati e l’introduzione di un nuovo criterio di riparto per cui almeno due quinti degli amministratori e dei sindaci effettivi dovranno appartenere al genere meno rappresentato a decorrere dal primo rinnovo successivo alla data di entrata in vigore della legge (e, pertanto, a partire dal primo rinnovo degli organi sociali successivo al 1° gennaio 2020), fermo restando che, per il primo rinnovo degli organi successivo alla quotazione, il genere meno rappresentato ottenga almeno un quinto dei componenti eletti.

Si segnala, infine, che il nuovo Codice di *Corporate Governance*, applicabile a partire dal primo esercizio che inizia successivamente al 31 dicembre 2020, prevede all’art. 2, principio VII, che *“la società 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.”*

2. OBIETTIVI DELLA *DIVERSITY POLICY*

La *Policy* rappresenta un valido strumento per creare i presupposti affinché gli organi di amministrazione e controllo della Società siano posti in condizione di esercitare efficacemente le proprie funzioni, garantendo una pluralità di contributi diversificati e qualificati nei rispettivi processi decisionali e accrescendo la capacità di reagire ai cambiamenti del contesto strutturale e operativo.

In particolare, attraverso l'adozione della *policy*, la Società intende:

- costituire degli organi societari diversificati, favorendone il dibattito e migliorandone i processi decisionali;
- consentire una maggiore consapevolezza delle prospettive dei vari *stakeholders*;
- sottolineare il proprio impegno nella valorizzazione dell'equilibrio tra generi anche nella composizione dei propri organi societari;
- orientare le candidature formulate in sede di rinnovo del Consiglio di Amministrazione (ovvero di integrazione della sua composizione) e di rinnovo del Collegio Sindacale;
- allineare le procedure applicate con le più recenti disposizioni normative.

3. GLI ORGANI COINVOLTI

3.1 Consiglio di Amministrazione

3.1.1 Profili di diversità

Si riportano di seguito le caratteristiche da considerare per la composizione del Consiglio di Amministrazione della Società alla luce degli obiettivi della *Policy* stessa.

Diversità di genere

La Società intende adottare uno Statuto in linea con la normativa di riferimento. Più precisamente, l'art. 14.3 dello Statuto prevede che le liste presentate dagli Azionisti per la nomina del Consiglio di Amministrazione siano formulate nel rispetto della normativa vigente, anche con riferimento alla disciplina relativa all'equilibrio tra generi. Nello specifico, a seguito delle modifiche previste al comma 1-ter dell'art. 147-ter del TUF, le liste che presentino un numero di candidati superiori a tre devono essere composte da candidati che rappresentino entrambi i generi, in modo che appartengano al genere meno rappresentato almeno due quinti degli amministratori da eleggere. Per il primo rinnovo dell'organo di amministrazione successivo all'ammissione a quotazione delle azioni ordinarie della Società sul Mercato Telematico Azionario organizzato e gestito da Borsa Italiana S.p.A., tale criterio di riparto è pari a un quinto. Qualora dall'applicazione del criterio di riparto non risulti un numero intero

di componenti appartenenti al genere meno rappresentato, tale numero è arrotondato per eccesso all'unità superiore, ad eccezione degli organi sociali formati da tre componenti per i quali l'arrotondamento avviene per difetto all'unità inferiore.

La Società, pertanto, intende rispettare almeno il riparto di un quinto del genere meno rappresentato per il rinnovo degli organi previsto in occasione dell'Assemblea di approvazione del bilancio al 31 dicembre 2020, in quanto si tratterà del primo rinnovo successivo alla data di inizio delle negoziazioni. Nei rinnovi successivi, la Società sarà tenuta ad applicare il criterio di riparto di almeno due quinti del genere meno rappresentato.

Diversità di età e anzianità di carica

Piovan S.p.A. ritiene auspicabile che all'interno del Consiglio di Amministrazione sia garantita una combinazione bilanciata di diverse fasce d'età e di anzianità di carica, al fine di assicurare una pluralità di esperienze manageriali e professionali. Un'equilibrata combinazione delle varie fasce d'età consente di ottenere maggiori prospettive e competenze durante le discussioni consiliari contrastando il rischio di opinioni omologate, anche in considerazione dei cambiamenti rilevanti dello scenario macro-economico e competitivo.

Diversità di competenze professionali e manageriali

Con riferimento al percorso formativo e professionale dei componenti del Consiglio di Amministrazione, la Società ritiene opportuno che sia sempre garantita, nei limiti del possibile, la presenza di competenze manageriali e professionali diversificate. Dovrebbe altresì essere assicurata la presenza di componenti con esperienze in ambito di consigli di amministrazione di società, preferibilmente quotate, e in società internazionali o gruppi di significative complessità o dimensioni. È, inoltre, auspicabile la presenza di Amministratori con adeguate conoscenze del settore in cui opera la Società, e che pertanto siano competenti in materia industriale e in settori attinenti al Gruppo Piovan.

Per quanto concerne la composizione dei Comitati interni, i rispettivi Regolamenti richiedono che almeno uno dei componenti sia in possesso di specifiche competenze, valutate al momento della nomina da parte del Consiglio di Amministrazione, quali in particolare:

- adeguata conoscenza ed esperienza in materia finanziaria o di politiche retributive, nel caso del Comitato Nomine e Remunerazione;
- adeguata esperienza in materia contabile e finanziaria o di gestione dei rischi, nel caso del Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità.

In aggiunta agli elementi di diversità sopra citati, Piovan S.p.A. ritiene essenziale che tutti i membri del Consiglio di Amministrazione garantiscano una disponibilità di tempo adeguata al carico di lavoro e allo svolgimento responsabile delle proprie funzioni.

3.2 Collegio Sindacale

3.2.1 Profili di diversità

Si riportano di seguito le caratteristiche da considerare per la composizione del Collegio Sindacale della Società alla luce degli obiettivi della *Policy* stessa.

Diversità di genere

Analogamente a quanto previsto per l'Organo Amministrativo, la Società intende adottare uno Statuto in linea con la normativa di riferimento. Più precisamente, l'art. 25.2 dello Statuto prevede che le liste presentate in Assemblea per la nomina del Collegio Sindacale siano formulate nel rispetto della disciplina vigente relativa all'equilibrio tra generi. Nello specifico, a seguito delle modifiche previste al comma 1-bis dell'art. 148 del TUF, le liste che presentino un numero di candidati pari o superiore a tre devono essere composte da candidati che rappresentino entrambi i generi, in modo che appartengano al genere meno rappresentato almeno due quinti dei sindaci effettivi da eleggere. Qualora dall'applicazione del criterio di riparto non risulti un numero intero di componenti appartenenti al genere meno rappresentato, tale numero è arrotondato per eccesso all'unità superiore, ad eccezione degli organi sociali formati da tre componenti per i quali l'arrotondamento avviene per difetto all'unità inferiore.

Resta fermo che, per il primo rinnovo dell'organo di controllo successivo all'ammissione a quotazione delle azioni ordinarie della Società sul Mercato Telematico Azionario organizzato e gestito da Borsa Italiana S.p.A., tale criterio di riparto è pari ad almeno un quinto (comunque arrotondato all'eccesso).

La Società, pertanto, intende rispettare almeno il riparto di un quinto del genere meno rappresentato per il rinnovo degli organi previsto in occasione dell'Assemblea di approvazione del bilancio al 31 dicembre 2020, in quanto si tratterà del primo rinnovo successivo alla data di inizio delle negoziazioni. Nei rinnovi successivi, la Società sarà tenuta ad applicare il criterio di riparto di almeno due quinti del genere meno rappresentato.

Diversità di età e anzianità di carica

Piovan S.p.A. ritiene auspicabile che all'interno del Collegio Sindacale sia garantita una combinazione bilanciata di diverse fasce d'età e di anzianità di carica, al fine di assicurare una pluralità di esperienze manageriali e professionali. Un'equilibrata combinazione delle varie fasce d'età consente di ottenere

maggiori prospettive e competenze durante le discussioni del Collegio, contrastando il rischio di opinioni omologate.

Diversità di competenze professionali

Secondo l'art. 2397 del Codice Civile, almeno un sindaco effettivo e un supplente devono essere scelti tra i revisori legali iscritti nell'apposito registro. I restanti membri, se non iscritti in tale registro, devono essere identificati tra gli iscritti negli albi professionali individuati con decreto del Ministro della Giustizia, o tra i professori universitari di ruolo, in materie economiche o giuridiche.

Con riferimento al percorso formativo e professionale dei componenti del Collegio Sindacale, la Società ritiene opportuno che sia sempre garantita la presenza di figure in possesso dei requisiti di onorabilità e professionalità stabiliti dalle vigenti disposizioni di legge e regolamentari, come previsto all'art. 25.1 dello Statuto. Il medesimo articolo precisa altresì che si considerano strettamente attinenti all'ambito dell'attività della Società le materie inerenti i settori di attività della Società, nonché le materie inerenti le discipline privatistiche, amministrative, tributarie, le discipline economiche e finanziarie e quelle relative all'economia, all'organizzazione e alla finanza aziendale.

Dovrebbe altresì essere assicurata la presenza di componenti con esperienze in ambito di collegi sindacali di società, preferibilmente quotate, e in società internazionali o gruppi di significative complessità o dimensioni.

4. GESTIONE DELLA DIVERSITY POLICY

4.1 Iter di approvazione

In data 10 settembre 2020, il Consiglio di Amministrazione ha deliberato, su proposta del Comitato Nomine e Remunerazione intervenuto in data 8 settembre 2020, di approvare l'adozione della presente *Policy*. La *Policy* entra, dunque, in vigore il 10 settembre 2020.

4.2 Revisione

La presente *Policy* è strettamente connessa alle normative di tempo in tempo vigenti e dovrà pertanto essere sottoposta a revisione in occasione di eventuali aggiornamenti normativi.

Il Consiglio di Amministrazione, con il supporto del Comitato Nomine e Remunerazione e, ove del caso, del Collegio Sindacale, è responsabile dell'aggiornamento della presente *Policy*.

Una descrizione dell'attuazione della presente *Policy* sarà riportata nella Relazione sul governo societario e gli assetti proprietari di cui all'art. 123-bis del TUF a partire dall'esercizio successivo all'adozione della *Policy*.