



**Politica sulla Diversità
per i
Componenti degli Organi Sociali**

San Donato Milanese, 5 marzo 2019

Indice

• Premessa	pag. 3
• Riferimenti Normativi	pag. 3
• Principi	pag. 4
• Criteri e Obiettivi	pag. 5
- Consiglio di Amministrazione	pag. 5
- Collegio Sindacale	pag. 6

PREMESSA

La presente Politica in materia di diversità nella composizione del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale di Cerved Group SpA indica alcuni criteri che si raccomanda vengano tenuti in considerazione nella definizione della composizione ottimale degli organi sociali.

La presente Politica è stata approvata dal Consiglio di Amministrazione di Cerved Group SpA in data 5 marzo 2019, previo parere del Comitato Remunerazione Nomine.

La Politica è sottoposta a revisione con cadenza almeno triennale, garantendone l'attualità rispetto ad eventuali variazioni ed emendamenti nella legislazione applicabile, nel mercato e nelle *best practice*.

Il Consiglio di Amministrazione di Cerved Group SpA, con il supporto del Comitato Remunerazione e Nomine, è responsabile del monitoraggio dei risultati che derivano dall'applicazione della presente Politica sulla Diversità e dell'aggiornamento di quest'ultima.

In sede di rinnovo dell'intero Consiglio di Amministrazione, ovvero di integrazione della relativa composizione, il Consiglio di Amministrazione, su indicazione del Comitato Remunerazione e Nomine, esprimerà il proprio orientamento sulla composizione dell'organo in linea con i criteri di diversità e gli obiettivi della Politica sulla Diversità.

RIFERIMENTI NORMATIVI

- Direttiva 2014/95/UE sulla comunicazione di informazioni di carattere non finanziario e di informazioni sulla diversità;
- Art. 123-bis, comma 2, lett. d-bis del D.Lgs. 58/1998 (TUF) che prevede che la Relazione Annuale sul Governo Societario contenga, tra l'altro, una descrizione delle politiche in materia di diversità applicate in relazione alla composizione degli organi sociali;
- Legge 12 luglio 2011, n. 120 (Golfo-Mosca);
- I Principi 2.P.4 e 8.P.2 ed i Criteri Applicativi 2.C.3 e 8.C.3 del Codice di Autodisciplina per le Società Quotate, promosso dal Comitato per la *Corporate Governance*, approvato a luglio 2018;
- Articolo 10, D.Lgs. 30 dicembre 2016, n. 254.

PRINCIPI

Il Consiglio di Amministrazione di Cerved Group SpA riconosce nella diversità della composizione degli Organi Sociali la declinazione di un elemento fondamentale della cultura aziendale del Gruppo ed un presupposto essenziale per uno sviluppo sostenibile del *business* e per la creazione e tutela del valore per tutti i propri *shareholder* e *stakeholder*.

Il Consiglio di Amministrazione di Cerved Group SpA ritiene che una equilibrata diversità ed eterogeneità nella composizione dell'Organo:

- rifletta la varietà che esiste nel contesto del mondo reale e renda la Società maggiormente pronta a reagire ed ad adattarsi a cambiamenti di scenario e di mercato;
- crei il contesto in cui individui diversi per genere, nazionalità ed età (*demographic diversity*) e istruzione e storia professionale (*cognitive diversity*) affrontino argomenti e scelte strategiche con ottiche, sensibilità ed esperienze diverse arricchendo il dibattito e giungendo a decisioni migliori, più aperte all'innovazione ed al pensiero laterale vincendo l'omologazione nel gruppo (*group-thinking*);
- renda il Consiglio di Amministrazione e, tramite il suo esempio, tutta l'organizzazione, edotto e sensibile alle diversità esterne ed interne degli *stakeholder* tutti, siano essi persone giuridiche, pubbliche e private, clienti, consumatori, dipendenti;
- impatti positivamente ed in modo sostenibile sul *brand* della Società e sulla sua reputazione.

CRITERI E OBIETTIVI

a) *Consiglio di Amministrazione*

Il Consiglio di Amministrazione di Cerved Group SpA ritiene che, in conformità alle disposizioni legislative e regolamentari esistenti ed ai sensi di quanto previsto dal Codice di Autodisciplina, art. 1.C.1 g) e h), una composizione ottimale dell'organo amministrativo possa essere raggiunta:

- in termini quantitativi da un numero di componenti adeguato alle dimensioni ed alla complessità della struttura organizzativa della Società ed alla necessità di una articolata composizione dei Comitati endo-consiliari;
- in termini qualitativi da un significativo grado di diversificazione in termini di competenze, percorsi professionali, equilibrio di genere, età e *tenure* nel ruolo;

ed applicando, oltre a quelli di professionalità ed onorabilità, i seguenti criteri:

- Consiglio di Amministrazione composto in maggioranza da Amministratori Non Esecutivi affinché possano, con indipendenza di giudizio, effettuare in un'ottica *super partes* la necessaria attività di *challenge*, superando eventuali situazioni di portatore di interesse e/o conflitti e stimolare la dialettica consiliare.
- Almeno un terzo degli Amministratori in possesso dei requisiti di indipendenza previsti dalla normativa in essere e dal Codice di Autodisciplina, al fine, inoltre, di garantire una corretta ed eterogenea composizione dei Comitati.
- Almeno un terzo degli Amministratori (arrotondato all'eccesso) sia composto dal genere meno rappresentato, anche quando le disposizioni di legge in materia di equilibrio tra i generi abbiano cessato di produrre effetto, in conformità con le raccomandazioni del Codice di Autodisciplina.
- Per mediare efficacemente tra esigenze di continuità e di rinnovamento nella composizione dell'organo è auspicabile una bilanciata presenza di diverse anzianità di carica, oltre che di fasce d'età, all'interno del Consiglio di Amministrazione.
- Il Consiglio dovrebbe essere composto da figure che formino un'equilibrata combinazione di profili con esperienza *manageriale* e/o con competenze specifiche funzionali e/o abbiano svolto la propria attività all'interno di studi professionali o società di consulenza con focalizzazione in materie economiche, finanziarie, giuridiche, IT e di organizzazione e strategia, al fine di costituire un insieme di competenze ed esperienze tra loro diverse e complementari.
- Di rilevanza, inoltre, una presenza preferibilmente di Amministratori che abbiano maturato una adeguata esperienza in società quotate di dimensione e complessità paragonabili.

In considerazione della diversità dei ruoli svolti dal Presidente e dall'Amministratore Delegato, il Consiglio di Amministrazione di Cerved Group SpA ritiene che entrambi debbano possedere competenze adeguate e distintive per un efficace copertura dei rispettivi ruoli.

Nello specifico:

- il Presidente dovrebbe disporre di un'adeguata preparazione in materia di governo societario validata da ruoli ricoperti in organi amministrativi, di società quotate e/o di società di dimensione o complessità paragonabili. Dovrebbe avere autorevolezza tale da assicurare una dialettica corretta e trasparente nel funzionamento del Consiglio di Amministrazione e da stimolare la partecipazione positivamente critica e propositiva dei suoi membri, creando un forte spirito di coesione sugli obiettivi di valore e sostenibilità della Società e rappresentando, nel contempo, una figura di garanzia per tutti gli Azionisti e gli *stakeholder*. Dovrebbe avere il rigore e la disciplina necessari per gestire una buona organizzazione dei lavori del Consiglio ed una puntuale circolazione delle informazioni pre e post consiliari ed interne ed esterne;
- l'Amministratore Delegato deve possedere una specifica esperienza di successo nella gestione di società quotate e/o di società di complessità paragonabili, idealmente nel settore dei servizi B2B. Deve possedere autorevolezza professionale, capacità di visione strategica e di traduzione operativa della stessa, nonché capacità di sviluppo e crescita del business e relativa *execution*. Deve possedere doti riconosciute di *leadership* e avere uno stile di gestione orientato a creare spirito di *team* a sviluppare le persone ed a generare motivazione e coinvolgimento tra i collaboratori a tutti i livelli.

Condizione necessaria perché il Consiglio di Amministrazione di Cerved Group SpA possa esercitare nel modo più efficace i propri compiti, in aggiunta ai requisiti di diversità sopra indicati, è che tutti gli Amministratori garantiscano la sufficiente disponibilità di tempo e la presenza alle riunioni per lo svolgimento diligente ed approfondito dei propri compiti.

b) Collegio Sindacale

Il Consiglio di Amministrazione di Cerved Group SpA ritiene che una composizione corretta dell'Organo di Controllo della Società sarebbe garantita dall'applicazione dei seguenti criteri:

- almeno un terzo dei Sindaci composto dal genere meno rappresentato;
- tutti i Sindaci in possesso dei requisiti di indipendenza, previsti dalla normativa in vigore, ed ai sensi del Codice di Autodisciplina, per agire con autonomia anche nei confronti degli Azionisti che li hanno eletti;
- almeno un membro effettivo ed un supplente siano scelti tra i revisori legali che abbiano esercitato l'attività di controllo legale dei conti per un periodo non inferiore a tre anni, ed i restanti membri siano scelti tra coloro che abbiano maturato un'esperienza complessiva di almeno un triennio nell'esercizio delle attività previste dall'art. 1 del Decreto 30 marzo 2000, n. 162. Si ricorda, a tal fine, che lo statuto della Società prevede che si considerano strettamente attinenti all'ambito di attività della Società le materie inerenti il diritto commerciale ed il diritto tributario, l'economia aziendale e la finanza aziendale, nonché le materie ed i settori inerenti al settore di attività della Società”;

- ~~— che almeno un membro effettivo e un supplente siano scelti tra i revisori legali (art. 2397 c.c.) ed i restanti membri siano scelti tra gli iscritti negli albi professionali individuati con decreto del Ministero della Giustizia (art. 2397, comma 2, c.c.);~~
- che i membri possiedano i necessari requisiti di onorabilità e professionalità (art. 148, comma 4, TUF);
- che sia presente almeno un membro espresso della lista di minoranza;
- almeno un Sindaco Effettivo abbia maturato un'adeguata esperienza in società quotate;
- ove possibile sia assicurata una bilanciata combinazione di diverse anzianità di carica oltre che di fasce di età;
- sia assicurata la presenza di profili professionali aziendali e professionistici per garantire una combinazione di competenze ed esperienze diverse e complementari.

Inoltre, tutti i componenti del Collegio Sindacale dovrebbero dedicare un tempo adeguato allo svolgimento dell'incarico ricoperto nella Società garantendo inoltre la più alta presenza possibile alle riunioni del Collegio e degli eventuali Comitati.

