



**MANUALE DELLE PROCEDURE ORGANIZZATIVE
DIVERSITY POLICY**

Redatto da		Data
Fulvio Di Gilio		29/01/21
Verificato da		Data
Approvato da		Data
Consiglio d'Amministrazione		29/01/21

Aggiornamenti e Revisioni		
Revisione n°		
1.0	Prima emissione	29/01/2021

DOCUMENTO DESTINATO SOLO A USO INTERNO

Il presente documento è di proprietà di COIMA RES S.p.A. SIIQ

Non ne è consentita la citazione, la riproduzione, in tutto o in parte, o la trasmissione in ogni forma e con qualsiasi mezzo, senza l'autorizzazione scritta di COIMA RES S.p.A. SIIQ

	SEZIONE C	MANUALE PROCEDURE ORGANIZZATIVE
	CAPITOLO 16	DIVERSITY POLICY

INDICE

Premessa.....	3
1. Ambito di applicazione e destinatari della Politica.....	3
2. Riferimenti normativi.....	3
3. Consiglio di Amministrazione.....	4
4. Collegio Sindacale.....	6
5. Procedura di adozione e revisione della Politica.....	7

	SEZIONE	MANUALE PROCEDURE ORGANIZZATIVE
	C	
	CAPITOLO	DIVERSITY POLICY
	16	

Premessa

COIMA RES S.p.A. SIIQ (“**COIMA RES**”) riconosce ed accoglie i benefici della diversità 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.

Il presente documento illustra i criteri e gli strumenti adottati da COIMA RES per definire la composizione ottimale dei propri organi sociali e assicurare un efficace assolvimento delle funzioni ad essi affidate, attraverso la presenza di figure in grado di esprimere una pluralità di prospettive, competenze ed esperienze.

1. Ambito di applicazione e destinatari della Politica

La Politica è stata redatta tenendo conto delle disposizioni normative e regolamentari in materia di diversità degli organi sociali, del settore in cui opera COIMA RES nonché delle risultanze del processo di autovalutazione condotti negli ultimi anni.

Essa si rinvolge in particolare ai soggetti coinvolti nel procedimento di selezione e nomina dei componenti del Consiglio di Amministrazione della Società e quindi:

- agli azionisti che, ai sensi di legge e di statuto, intendano presentare liste di candidati alla nomina degli organi sociali;
- all’assemblea degli azionisti chiamata a deliberare in merito alla nomina del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale;
- al Consiglio di Amministrazione della Società nel caso in cui si renda necessario provvedere alla sostituzione di un componente del Consiglio di Amministrazione ai sensi dell’art. 2386 cod. civ., nonché nel caso in cui intenda presentare una lista per il rinnovo dello stesso. In tal caso, oltre la verifica della rispondenza della lista di candidati all’orientamento espresso dal Consiglio di Amministrazione, è necessario tenere conto dei criteri di diversità.

Restano in ogni caso fermi i requisiti di professionalità, onorabilità e indipendenza, nonché le situazioni di incompatibilità e/o decadenza, previsti dalla legge, dalle disposizioni regolamentari e dallo Statuto sociale.

2. Riferimenti normativi

L’ordinamento nazionale ed europeo garantisce e promuove la diversità di età, genere, nazionalità e competenze nei membri degli organi amministrativi delle società.

In particolare, la Direttiva 2014/95/UE (la “**Direttiva**”) recante modifica della Direttiva 2013/34/UE per quanto riguarda la comunicazione di informazioni di carattere non finanziario e di informazioni sulla diversità da parte di talune imprese e di taluni gruppi di grandi dimensioni indica che *“la diversità di competenze e di punti di vista dei membri degli organi di amministrazione, gestione e sorveglianza delle imprese favorisce una buona comprensione dell’organizzazione della società interessata e delle sue attività.*”

	SEZIONE	MANUALE PROCEDURE ORGANIZZATIVE
	C	
	CAPITOLO	DIVERSITY POLICY
	16	

Consente ai membri di detti organi di contestare in modo costruttivo le decisioni adottate dalla dirigenza e di essere più aperti alle idee innovative, lottando così contro l'omologazione delle opinioni dei membri, il cosiddetto fenomeno del «pensiero di gruppo»”.

La Direttiva è stata attuata mediante il D. Lgs. 30 dicembre 2016 n. 254 il quale ha previsto che la relazione sul governo societario e gli assetti proprietari di cui all'art.123-bis del D.lgs. 24 febbraio 1998 n. 58 (il “**TUF**”) fornisca informazioni riguardanti le politiche adottate in materia di diversità secondo il principio del comply or explain.

Si fa riferimento, inoltre, al codice di autodisciplina approvato in data 9 dicembre 2019 dal Comitato per la Corporate Governance con applicazione a partire dal primo esercizio che inizia successivamente al 31 dicembre 2020, informandone il mercato nella relazione sul governo societario da pubblicarsi nel corso del 2022.

A livello nazionale, ai sensi dell'art. 147-ter, comma 1-ter, del TUF (introdotto dalla L. 12 luglio 2011 n. 120 e da ultimo modificato con la L. 27 dicembre 2019 n. 160) gli statuti delle società quotate devono prevedere che, per sei mandati consecutivi, il riparto degli amministratori da eleggere sia effettuato in base a un criterio che assicuri l'equilibrio tra i generi. A tal fine, il genere meno rappresentato deve ottenere almeno due quinti degli amministratori eletti.

Ultimo riferimento è lo statuto della Società che prevede che *“Le liste che presentino un numero di candidati pari o superiore a tre (3) devono essere composte da candidati appartenenti ad entrambi i generi, in modo che appartengano al genere meno rappresentato almeno due quinti (arrotondato all'eccesso, fermo restando che, qualora il numero di componenti del Consiglio di Amministrazione da eleggere sia pari a tre, l'arrotondamento avverrà per difetto all'unità inferiore).”*

Analoghe disposizioni sono altresì previste con riferimento alla composizione del Collegio Sindacale dall'art. 148 del TUF.

3. Consiglio di Amministrazione

La società applica criteri di diversità, anche di genere, per la composizione del Consiglio di Amministrazione, nel rispetto dell'obiettivo prioritario di assicurare adeguata competenza e professionalità dei suoi membri.

Il Consiglio di Amministrazione, anche in considerazione degli esiti delle auto-valutazioni condotte negli anni, ha formulato i seguenti principi generali in materia di diversità in merito alla propria composizione.

Diversità di età ed anzianità di carica, esperienza internazionale all'interno del Consiglio, dovrebbe essere garantita una bilanciata combinazione di diverse fasce d'età e di anzianità di carica, al fine di assicurare una pluralità di esperienze manageriali, professionali e di prospettive.

Il Consiglio di Amministrazione ritiene che sia auspicabile la presenza di soggetti di diversa provenienza geografica o che comunque abbiano maturato un'adeguata esperienza a livello internazionale, al fine di arricchire la dialettica consiliare anche in considerazione del settore di appartenenza di COIMA RES.

	SEZIONE	MANUALE PROCEDURE ORGANIZZATIVE
	C	
	CAPITOLO	DIVERSITY POLICY
	16	

All'interno del Consiglio di Amministrazione dovrebbe essere assicurata un'adeguata rappresentanza di entrambi i sessi, in linea con quanto previsto dallo Statuto e dalla normativa vigente.

A tale riguardo, si rammenta che, ai sensi di legge, il genere meno rappresentato deve ottenere almeno due quinti degli amministratori da eleggere.

Ai sensi dell'art. 18 dello Statuto, le liste che presentino un numero di candidati pari o superiore a tre (3) devono essere composte da candidati appartenenti ad entrambi i generi, in modo che appartengano al genere meno rappresentato almeno due quinti (arrotondato all'eccesso, fermo restando che, qualora il numero di componenti del Consiglio di Amministrazione da eleggere sia pari a tre, l'arrotondamento avverrà per difetto all'unità inferiore).

Il Consiglio di Amministrazione ritiene che dovrebbe essere assicurata, nei limiti del possibile, la presenza di figure con percorsi formativi e professionali differenziati al fine di garantire una maggior diversificazione delle conoscenze.

In particolare, i componenti del Consiglio di Amministrazione dovrebbero:

- a) avere competenze manageriali e/o professionali diversificate, per realizzare un insieme di competenze ed esperienze complementari;
- b) possedere, nel loro complesso, adeguate conoscenze nel settore *real estate*;
- c) attività professionali o di insegnamento universitario di ruolo in materie giuridiche, economiche, finanziarie e tecniche funzionali all'attività di COIMA RES (i.e. materie inerenti il diritto commerciale, l'economia aziendale e la finanza aziendale);
- d) avere maturato esperienze nell'ambito di consigli di amministrazione di società, preferibilmente quotate.

In aggiunta a quanto sopra, in linea con quanto previsto dal Codice di Autodisciplina delle società quotate, si raccomanda che:

- almeno un componente del Comitato Remunerazioni possieda una adeguata conoscenza ed esperienza in materia finanziaria o di politiche retributive;
- almeno un componente del Comitato Controllo e Rischi possieda un'adeguata esperienza in materia contabile e finanziaria o di gestione dei rischi.

La compresenza di competenze ed esperienze diversificate e tra loro complementari favorisce la dialettica e l'efficiente funzionamento del Consiglio.

	SEZIONE	MANUALE PROCEDURE ORGANIZZATIVE
	C	
	CAPITOLO	DIVERSITY POLICY
	16	

4. Collegio Sindacale

All'interno del Collegio, dovrebbe essere garantita una bilanciata combinazione di diverse fasce d'età e di anzianità di carica, al fine di assicurare una pluralità di esperienze manageriali, professionali e di prospettive.

All'interno del Collegio Sindacale dovrebbe essere assicurata un'adeguata rappresentanza di entrambi i sessi, in linea con quanto previsto dalla normativa vigente. In particolare, ai sensi dell'art. 148 TUF, come modificato dalla L. 27 dicembre 2019 n. 160, il genere meno rappresentato deve ottenere almeno due quinti dei sindaci effettivi.

L'art. 29 dello Statuto prevede che ai fini del rispetto della vigente normativa in materia di equilibrio tra i generi, le liste che, considerando entrambe le sezioni, presentano un numero di candidati pari o superiore a tre devono essere composte da candidati appartenenti ad entrambi i generi nei primi due posti tanto della sezione relativa ai sindaci effettivi quanto della sezione relativa ai sindaci supplenti.

La composizione del Collegio Sindacale dovrebbe assicurare, nei limiti del possibile, la presenza di figure con competenze e percorsi formativi e professionali differenziati al fine di garantire l'integrazione di una pluralità di conoscenze e di punti di vista all'interno dell'organo di controllo.

I componenti del Collegio Sindacale dovrebbero altresì possedere, nel loro complesso, adeguate conoscenze nel settore in cui COIMA RES ovvero in società quotate.

Si rammenta che, ai sensi dell'art. 148 TUF e del D.M. del 30 marzo 2000 n. 162, almeno uno dei sindaci effettivi deve essere iscritto nel registro dei revisori legali dei conti e deve aver esercitato l'attività di controllo legale dei conti per un periodo non inferiore a tre anni.

Ai sensi del medesimo D.M., i sindaci che non siano in possesso di tale requisito devono essere scelti tra coloro che abbiano maturato un'esperienza complessiva di almeno un triennio nell'esercizio di:

- attività di amministrazione o di controllo ovvero compiti direttivi presso società di capitali che abbiano un capitale sociale non inferiore a due milioni di euro, ovvero
- attività professionali o di insegnamento universitario di ruolo in materie giuridiche, economiche, finanziarie e tecnico-scientifiche, strettamente attinenti all'attività dell'impresa, ovvero
- funzioni dirigenziali presso enti pubblici o pubbliche amministrazioni operanti nei settori creditizio, finanziario e assicurativo o comunque in settori strettamente attinenti a quello di attività dell'impresa.

I componenti del Collegio Sindacale devono inoltre possedere i requisiti di onorabilità e indipendenza previsti dalla normativa vigente e dallo Statuto sociale.

	SEZIONE C	MANUALE PROCEDURE ORGANIZZATIVE
	CAPITOLO 16	DIVERSITY POLICY

5. Procedura di adozione e revisione della Politica

La Politica è stata approvata dal Consiglio di Amministrazione ed è sottoposta ad eventuali modifiche e revisioni anche sulla base degli esiti dell'auto-valutazione periodica del Consiglio di Amministrazione.

I Comitati endo-consiliari sono chiamati a supportare il Consiglio di Amministrazione in merito all'implementazione della politica, nonché alla verifica e alla valutazione delle modalità di attuazione della stessa e dei risultati nel periodo di riferimento, anche ai fini della descrizione della presente politica da rendere con cadenza annuale all'interno della relazione sul governo societario e sugli assetti proprietari.

L'Amministratore Delegato è autorizzato dal Consiglio ad apportare alla Politica modifiche di minor rilievo richieste da norme di legge.