# Politica in materia di diversità degli Organi di Amministrazione e Controllo di Siav S.p.A.

## Rev. 00


**Siav** S.p.A. Società Benefit
Via Rossi, 5N
35030 – Rubano (PD)
www.siav.it

+ 39 049 897 9797
+ 39 049 897 8800
info@siav.it

C.C.I.A.A.: PD 223442
Cap. Soc. € 306.800,91
C.F./P.IVA e R.I. 02334550288



CSQA
UNI ISO 37001:2016 – CERT. n° 82354
UNI EN ISO 9001:2015 – CERT. n° 82377
UNI ISO/IEC 27001:2013 – CERT. n° 82376
UNI ISO/IEC 27001:2017 – CERT. n° 82378
UNI ISO/IEC 27001:2018 – CERT. n° 82379

CERTIFICATO DEKRA
Parità di Genere UNI/PdR:125
www.dekra-seal.com

# Sommario


1. Premessa ..... 3
2. Finalità ..... 3
3. Destinatari e Ambito di applicazione ..... 3
4. Riferimenti normativi e statutari ..... 4
5. Principi guida ..... 4
6. Attuazione della Politica ..... 5
7. Monitoraggio e aggiornamento ..... 6
8. Approvazione ..... 6

**Quando in questo documento, unicamente a scopo di semplificazione, è usato il maschile, la forma è da intendersi riferita in maniera inclusiva a tutte le persone che collaborano con Siav S.p.A.**

## 1. Premessa

La presente Politica in materia di diversità degli Organi di Amministrazione e Controllo (di seguito la "Politica") definisce l'impegno di Siav S.p.A. (di seguito anche "Siav" o la "Società") nel promuovere la diversità nella composizione dei propri Organi di Amministrazione e Controllo, in coerenza con i valori aziendali, con la normativa vigente, con lo Statuto sociale e con i principi di sostenibilità, inclusione e pari opportunità.

Siav riconosce che la diversità all'interno dei propri organi di governo, intesa come varietà di genere, età, competenze, esperienze, provenienza geografica e culturale, rappresenta un fattore chiave per assicurare un processo decisionale efficace, un confronto costruttivo tra punti di vista differenti e una governance più solida, trasparente e responsabile.

## 2. Finalità

La Politica ha l'obiettivo di fornire indicazioni non vincolanti in merito alla composizione quali-quantitativa del Consiglio di Amministrazione di Siav S.p.A., in modo da garantire diversità tra i suoi componenti. In particolare, la presente Politica ha come obiettivi:

- Promuovere una composizione equilibrata degli Organi di Amministrazione e Controllo;
- Valorizzare le differenze di genere, età, esperienza, formazione, nazionalità e background culturale;
- Favorire un contesto inclusivo e meritocratico per garantire una governance efficace e rappresentativa.

## 3. Destinatari e Ambito di applicazione

La Politica si rinvolge ai soggetti coinvolti nel procedimento di selezione e nomina dei componenti del Consiglio di Amministrazione della Società, ovvero:

- agli azionisti che, ai sensi di legge e di Statuto, intendano presentare liste di candidati alla nomina del Consiglio di Amministrazione;
- all'Assemblea degli azionisti chiamata a nominare il Consiglio di Amministrazione;
- al Consiglio di Amministrazione di Siav S.p.A., oltre che agli azionisti, nel caso in cui – in corso di mandato – si renda necessario provvedere alla sostituzione di un componente del Consiglio di Amministrazione ai sensi dell'art. 2386 del Codice civile.

La Politica si applica a tutti gli organi di amministrazione, gestione e controllo della Società, individuati in:

- Consiglio di Amministrazione (CdA);
- Collegio Sindacale;
- Eventuali altri organi societari rilevanti coinvolti nei processi decisionali e di supervisione.

## 4. Riferimenti normativi e statutari

La Politica è adottata nel rispetto:

- delle disposizioni del Codice Civile in materia societaria (art. 2380-bis e seguenti);
- del D.Lgs. 58/1998 ("TUF"), come modificato dalla Legge n. 160/2019;
- della Legge 120/2011 e s.m.i. (parità di genere negli organi di amministrazione e controllo);
- dello Statuto sociale di Siav, che prevede – in sede di nomina del CdA – il meccanismo del voto di lista e l'obbligo di rispettare le quote di genere previste dalla legge vigente.

## 5. Principi guida

Siav si impegna a promuovere i seguenti principi nella selezione e nella composizione degli Organi di Amministrazione e Controllo:

**a) Diversità di genere**

- Conformemente alle disposizioni normative, all'interno del Consiglio di Amministrazione dovrebbe essere garantita la presenza del genere meno rappresentato almeno nella misura prevista dalla legge vigente (attualmente almeno 2/5 dei componenti nei CdA e nei Collegi Sindacali per le società quotate).

**b) Diversità di età e generazionale**

- Si valorizza l'equilibrio tra profili più giovani e profili con esperienza consolidata, al fine di favorire l'innovazione e la continuità.

**c) Diversità culturale e geografica**

- Siav favorisce la presenza di membri con esperienze professionali internazionali e background culturali differenti per arricchire il processo decisionale.

**d) Diversità di competenze e background professionale**

- Siav promuove la presenza di consiglieri e sindaci con esperienze e competenze diversificate e complementari nei settori strategici per la Società, con particolare riferimento alle aree:
  - governance e controllo interno;
  - digitale e tecnologie informatiche (in coerenza con il core business della Società);
  - sostenibilità e innovazione;
  - affari legali, amministrativi e finanziari;
  - competenze trasversali in materia ESG (Environmental, Social & Governance), con particolare riferimento a temi quali: la gestione dei rischi ambientali e sociali; l'etica d'impresa, anticorruzione e compliance; l'inclusione, benessere organizzativo e stakeholder engagement; la rendicontazione di sostenibilità e rispetto dei criteri normativi europei in materia di sostenibilità (es. CSRD, Tassonomia UE).

Tali competenze rappresentano un valore aggiunto nel processo decisionale e nella supervisione strategica della Società, anche in ottica di lungo periodo.

## 5.1 Diversità nella composizione del Collegio Sindacale

Siav applica i medesimi principi di diversità anche alla composizione del Collegio Sindacale, in quanto organo di controllo essenziale per il presidio della legalità, della trasparenza e della sostenibilità dei processi aziendali.

In particolare, la Società si impegna a:

- Rispettare l'equilibrio di genere anche nella composizione del Collegio Sindacale, conformemente alla normativa vigente (almeno due quinti dei sindaci effettivi devono appartenere al genere meno rappresentato);
- Garantire la complementarità delle competenze tra i membri, assicurando la presenza di profili con esperienza in ambito contabile, legale, societario, revisione legale, compliance e sostenibilità;
- Favorire la presenza di sindaci con esperienze diversificate, anche in contesti internazionali o in settori ad alta innovazione tecnologica, in coerenza con il business della Società;
- Valutare positivamente la pluralità di età e percorsi formativi, per favorire un approccio integrato e multidisciplinare al controllo societario.

In occasione del rinnovo del Collegio Sindacale, Siav invita i soci a presentare liste di candidati che riflettano tali principi, nel rispetto dei requisiti di professionalità, onorabilità e indipendenza previsti dalla legge e dallo Statuto.

# 6. Attuazione della Politica

La presente Politica viene applicata principalmente:

- In sede di nomina o rinnovo degli organi: il Consiglio di Amministrazione formula raccomandazioni agli azionisti e all'Assemblea affinché vengano considerati criteri di diversità nella la composizione delle liste, promuovendo quelle che riflettono i principi sopra enunciati.
- Nel processo di autovalutazione annuale: la valutazione della composizione del CdA tiene conto del grado di diversità effettivamente raggiunto.
- Nei piani di successione: si tengono in considerazione criteri di inclusione e valorizzazione delle diversità.

Siav garantisce che l'attuazione della presente Politica avvenga nel pieno rispetto di tutti i criteri e requisiti previsti dallo Statuto societario, inclusi quelli relativi:

- alle modalità di presentazione e composizione delle liste per la nomina degli amministratori e dei sindaci;
- al numero e alla durata in carica dei componenti degli organi;
- ai requisiti di onorabilità, professionalità e indipendenza;
- alla ripartizione delle competenze tra amministratori esecutivi e non esecutivi.

Tali criteri restano prioritari e vincolanti, e la presente Politica si pone in coerenza integrativa, non sostitutiva, rispetto alle disposizioni statutarie e normative.

## 7. Monitoraggio e aggiornamento

Siav si impegna a monitorare periodicamente il rispetto della presente Politica e a pubblicare nella Relazione sul Governo Societario un rendiconto annuale sul grado di diversità raggiunto.

La presente Politica è soggetta a revisione almeno ogni tre anni, o qualora intervengano modifiche normative o di contesto che ne rendano necessaria l'aggiornamento.

## 8. Approvazione

La presente Politica è stata approvata dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 29/09/2025 e pubblicata sul sito istituzionale della Società nella sezione "Politiche e Procedure".