



**POLITICHE SULLA DIVERSITÀ
PER I COMPONENTI DEGLI ORGANI SOCIALI
I GRANDI VIAGGI S.p.A.**

*(Approvate dal Consiglio di Amministrazione in data 22 Dicembre 2021 e rivista
dal Consiglio di Amministrazione del 16 Gennaio 2025)*

Pagina Bianca



INDICE

1.	PREMESSA.....	5
2.	AMBITO DI APPLICAZIONE E FINALITÀ.....	6
3.	PRINCIPI GENERALI.....	6
4.	CRITERI E OBIETTIVI DELLA DIVERSITÀ NELLA COMPOSIZIONE DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE.....	8
5.	CRITERI E OBIETTIVI DELLA DIVERSITÀ NELLA COMPOSIZIONE DEL COLLEGIO SINDACALE.....	10
6.	MODALITÀ DI ATTUAZIONE DELLE POLITICHE.....	11
7.	MONITORAGGIO DELL'ATTUAZIONE DELLE POLITICHE	12
8.	APPROVAZIONE, ENTRATA IN VIGORE E AGGIORNAMENTO DELLE POLITICHE	12



GLOSSARIO E DEFINIZIONI

Amministratore o Amministratori: indica i componenti del Consiglio di Amministrazione di IGV S.p.A.

Codice di Autodisciplina/CA: indica il Codice di Autodisciplina delle Società Quotate approvato nel luglio 2018 dal Comitato per la *Corporate Governance*, promosso da Borsa Italiana S.p.A., ABI, Ania, Assogestioni, Assonime e Confindustria.

Cod. civ. /c.c.: indica il Codice civile.

Codice di Corporate Governance/CG: il Codice di Corporate Governance delle società quotate approvato il 31 gennaio 2020 dal Comitato per la *Corporate Governance*, promosso da Borsa italiana S.p.A., ABI, Ania, Assogestioni, Assonime e Confindustria, al quale la Società ha aderito; entra in vigore dal primo esercizio iniziato successivamente al 31 dicembre 2020.

Collegio/Collegio Sindacale: indica il Collegio Sindacale della Società IGV S.p.A..

Consiglio o Consiglio di Amministrazione o Organo Amministrativo: indica il Consiglio di Amministrazione di IGV S.p.A..

Comitato Nomine e Remunerazione o CNR: indica il comitato endoconsiliare di IGV S.p.A. al quale sono state attribuite le funzioni in materia di nomina e remunerazione degli Amministratori di cui agli articoli 5 e 6 del Codice di Autodisciplina.

Emittente o Società: indica I Grandi Viaggi S.p.A. (IGV S.p.A.) con sede legale in Milano, via Moscova n.36, Codice Fiscale/Partita IVA 09824790159.

Direttiva 2014/95/UE: indica la Direttiva 2014/95/UE del Parlamento Europeo e del Consiglio del 22 ottobre 2014 «*recante modifica della Direttiva 2013/34/UE riguardo alla comunicazione di informazioni di carattere non finanziario e informazioni sulla diversità da parte di taluni imprese e di taluni gruppi di grandi dimensioni*».

Organi Sociali: indica il Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale di IGV S.p.A.

Politiche: indica le presenti “*Politiche sulla diversità per i componenti degli organi sociali di IGV S.p.A.*”.

Sindaco o Sindaci: indica i componenti del collegio sindacale di IGV S.p.A.

Statuto/Statuto Sociale: indica lo statuto sociale di IGV S.p.A..

Testo Unico della Finanza/TUF: indica il Testo Unico in materia di Intermediazione Finanziaria, di cui al D.Lgs. 24 febbraio 1998, n. 58 e successive modificazioni e integrazioni.



1. PREMESSA

Le presenti Politiche sono state adottate dalla Società in osservanza alle disposizioni normative e regolamentari in materia di sostenibilità e alle disposizioni del Codice di Autodisciplina a cui la Società aderisce.

In particolare, le presenti Politiche vengono adottate in attuazione: (i) del disposto dell'art. 123-bis comma 2, lett. d-bis) del Testo Unico della Finanza ai sensi del quale si richiede alle società emittenti valori mobiliari di indicare 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, la disabilità e il percorso formativo e professionale, nonché una descrizione degli obiettivi, delle modalità di attuazione e dei risultati di tali politiche*»; nonché (ii) delle raccomandazioni dettate in materia di diversità, anche di genere, dagli articoli 2 e 8 del Codice di Autodisciplina edizione Luglio 2018.

Come indicato nella Direttiva 2014/95/UE, la diversità di competenze e di punti di vista dei componenti degli Organi Sociali: (i) favorisce una buona comprensione dell'organizzazione e delle attività di un'emittente, garantendo, tra l'altro, un efficace coinvolgimento degli Amministratori nell'elaborazione delle strategie che supportano il piano strategico-operativo di Gruppo; (ii) consente ai componenti degli Organi Sociali di sottoporre a verifica, in modo costruttivo, le decisioni del *management* e di essere più aperti alle idee innovative, contrastando così il rischio di opinioni omologate da parte di tali componenti (c.d. *group-thinking*).

La Società intende applicare criteri di diversità, anche di genere, nella composizione del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale, nel rispetto dell'obiettivo prioritario di assicurare un'adeguata competenza e professionalità dei suoi componenti, anche tenuto conto di quanto stabilito dal Codice di Autodisciplina, - che raccomanda che almeno due quinti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale sia costituito dal genere meno rappresentato, tanto al momento della nomina, quanto nel corso del mandato-, e di quanto recepito dal T.U.F. agli art. 147 ter, comma 1-ter e 148, comma 1-bis.

La Società con l'assemblea straordinaria per il 25 febbraio 2021 ha proceduto all'adeguamento statutario per modifiche di legge in materia di quote di genere (art. 13 dello Statuto).



2. AMBITO DI APPLICAZIONE E FINALITÀ

Le presenti Politiche si riferiscono alla composizione del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale di IGV S.p.A..

Le presenti Politiche definiscono e formalizzano i criteri e le modalità d'attuazione attraverso i quali IGV S.p.A. intende assicurare un adeguato livello di diversità tra i membri degli Organi Sociali, con l'obiettivo di garantire una ottimale composizione di tali organi volta ad assicurare che questi possano esercitare nel modo più efficace, in modo sinergico e collaborativo, i propri compiti ed assumere decisioni in relazione all'attività d'impresa della Società e del Gruppo, avvalendosi del contributo di una pluralità di qualificati punti di vista diversi, grazie alla compresenza, al proprio interno, di competenze professionali e manageriali di primario livello e di diversificata estrazione e provenienza, in grado di esaminare e valutare ogni tematica sotto prospettive diverse quanto a età, genere, percorso formativo-professionale, culturale e personale in un clima dialettico, critico e costruttivo.

L'eterogenea composizione degli organi sociali contribuisce a:

- arricchire la discussione, presupposto distintivo di una decisione meditata e consapevole, grazie a competenze diversificate dei suoi componenti che consentano di assumere decisioni col contributo di una pluralità di qualificate ed eterogenee opinioni in grado di esaminare le tematiche in discussione da prospettive diverse;
- consentire una migliore conoscenza delle esigenze e delle aspettative degli *stakeholders*;
- ridurre il rischio di omologazione delle opinioni dei componenti degli organi stessi;
- rendere il processo decisionale più efficace e approfondito;
- consentire ai componenti degli Organi Sociali: (i) quanto agli Amministratori, di formulare in modo consapevole e costruttivo il proprio parere senza essere indirizzato esclusivamente dal punto di vista del *management*, e (ii) quanto ai Sindaci di poter esercitare nel modo più efficace i propri compiti di vigilanza ai sensi di legge e di Statuto sulla base di quanto descritto dalla Governance della Società.

3. PRINCIPI GENERALI

La Società è consapevole del fatto che diversità e appartenenza sono due elementi



fondamentali della cultura aziendale di un gruppo quale è il Gruppo IGV; in particolare, la valorizzazione delle diversità, quale elemento fondamentale della sostenibilità nel medio-lungo periodo dell'attività d'impresa, rappresenta un paradigma di riferimento tanto per i dipendenti del Gruppo, quanto per i componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale della Società.

Il Consiglio di Amministrazione, unitamente al Collegio Sindacale, nel rispetto delle prerogative spettanti agli azionisti in sede di designazione e nomina dei propri componenti, auspicano che:

• nella composizione del Consiglio di Amministrazione

(i) sia perseguito un obiettivo di integrazione di profili manageriali e professionali tra loro eterogenei, avuto riguardo sia al settore in cui opera il Gruppo che alle materie economiche, giuridiche, finanziarie, contabili e di gestione dei rischi, di politiche retributive e di sostenibilità sociale;

(ii) si tenga altresì conto di una bilanciata presenza di componenti indipendenti e di una equilibrata rappresentanza di genere nel rispetto di quanto previsto dalla legge, dallo Statuto e dalle raccomandazioni del Codice di Autodisciplina, nonché dei benefici che possono derivare dalla presenza di diverse fasce di età, anche sotto il profilo della pluralità di prospettive e di esperienze manageriali e professionali;

• nella composizione del Collegio Sindacale

(i) sia perseguito un obiettivo di integrazione di profili professionali e/o accademici tra loro diversi, con particolare riguardo, alle materie economiche, contabili, giuridiche e finanziarie e di gestione dei rischi, e che per le loro caratteristiche possano consentire un ottimale assolvimento delle funzioni di vigilanza demandate al Collegio Sindacale;

(ii) si tenga altresì conto – oltre al possesso dei necessari requisiti di onorabilità, professionalità e indipendenza richiesti dalla legge – dell'importanza di una equilibrata rappresentanza di genere nel rispetto di quanto previsto dalle disposizioni di legge e statutarie di volta in volta vigenti e dalle raccomandazioni del Codice di Autodisciplina, nonché dei benefici che possono derivare dalla presenza di diverse fasce di età, anche sotto il profilo della pluralità di prospettive e di esperienze.



Gli Organi Sociali di IGV S.p.A. ritengono inoltre prioritario che, al proprio interno, venga mantenuto e consolidato un clima collaborativo e sinergico, nel quale ogni Amministratore e Sindaco sia in grado di esprimere al meglio le proprie professionalità e massimizzare il proprio contributo.

4. CRITERI E OBIETTIVI DELLA DIVERSITÀ NELLA COMPOSIZIONE DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

Il Consiglio di Amministrazione della Società, anche sulla base degli esiti del periodico processo di *self assessment*, istruito dal Comitato Nomine e Remunerazione, ritiene che la propria composizione ottimale debba soddisfare i seguenti requisiti:

- (i) il Consiglio di Amministrazione dovrebbe essere composto in maggioranza da Amministratori non esecutivi ai sensi del Codice di Autodisciplina, i quali dovrebbero espletare una importante funzione dialettica e contribuire al monitoraggio delle scelte compiute dagli Amministratori esecutivi;
- (ii) il numero degli Amministratori della Società in possesso dei requisiti di indipendenza previsti dalla legge, dallo Statuto e dal Codice di Autodisciplina, deve essere tale da garantire il rispetto delle disposizioni normative e statutarie vigenti in modo da consentire una eterogenea composizione dei comitati endoconsiliari (che, in base alle raccomandazioni del Codice di Autodisciplina devono essere composti interamente ovvero in maggioranza da Amministratori indipendenti);
- (iii) la composizione del Consiglio di Amministrazione deve in ogni caso assicurare l'equilibrio tra i generi in conformità alle disposizioni di legge e statutarie di volta in volta vigenti, nonché nel rispetto delle raccomandazioni dettate al riguardo dal Codice di Autodisciplina, tanto al momento della nomina quanto nel corso del mandato;
- (iv) occorrerebbe assicurare una equilibrata combinazione di diverse fasce di età all'interno del Consiglio di Amministrazione, apportatrici di sensibilità e competenze diverse tra loro, in modo da consentire – tenuto conto, tra l'altro, dei rilevanti cambiamenti che caratterizzano lo scenario macro-economico e competitivo – una bilanciata pluralità di prospettive e di esperienze diverse;

(v) gli Amministratori dovrebbero essere rappresentati da figure con un profilo manageriale e/o professionale e/o accademico e/o istituzionale tale da realizzare un mix di competenze ed esperienze tra loro diverse e complementari.

In particolare:

- i profili manageriali dovrebbero aver maturato competenze ed esperienze in posizioni di responsabilità in settori attinenti a quello in cui opera il Gruppo IGV o comunque nell'ambito di aziende di pari dimensioni e/o complessità anche con vocazione internazionale, e possedere competenze specifiche di *general management*, finanza, *sales marketing* (compresi *digital/e.commerce*) e/o di innovazione tecnologica, ovvero di ulteriori funzioni di gestione e organizzazione aziendale;

- i profili professionali dovrebbero avere maturato competenze ed esperienze in posizioni di responsabilità nell'ambito di accreditati studi professionali, società di consulenza o altre organizzazioni e aver svolto la loro attività, con particolare attinenza all'attività d'impresa, in uno dei seguenti ambiti: economico, contabile, giuridico (con particolare riferimento ai settori del diritto commerciale, societario, tributario, M&A e dei mercati finanziari), finanziario, nonché in materia di gestione e/o controllo dei rischi, revisione interna, *compliance* e di politiche retributive;

- i profili accademici e/o istituzionali dovrebbero possedere competenze che possano risultare utili per lo sviluppo e la valorizzazione del *business* del Gruppo IGV;

(vi) il Presidente dovrebbe essere una persona dotata di esperienza ed autorevolezza tale da assicurare nel corso del mandato una gestione corretta, efficiente ed efficace del funzionamento del Consiglio di Amministrazione, all'interno del quale ha il compito di creare un forte spirito di coesione, rappresentando al contempo una figura di riferimento per tutti gli azionisti di IGV S.p.A. e per tutti gli *stakeholders*. 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* in settori attinenti a quello in cui opera il Gruppo IGV;

(vii) il Vicepresidente / CEO dovrebbe essere persona dotata di affermata *leadership*, di autorevolezza, nonché di riconosciuta visione strategica. Dovrebbe aver maturato



esperienze significative e di successo in posizioni apicali nell'ambito di società di significative dimensioni e/o complessità operanti anche in ambito internazionale, nonché disporre di adeguate competenze e/o esperienze in ambito economico-finanziario. Dovrebbe altresì essere dotato di uno stile di gestione orientato alla capacità di creare team building tra i suoi collaboratori.

Affinché il Consiglio di Amministrazione possa esercitare nel modo più efficace i propri compiti, in aggiunta ai requisiti in termini di diversità sopra indicati si ritiene essenziale che tutti i membri dell'Organo Amministrativo garantiscano una disponibilità di tempo adeguata allo svolgimento diligente e responsabile dei propri compiti.

5. CRITERI E OBIETTIVI DELLA DIVERSITÀ NELLA COMPOSIZIONE DEL COLLEGIO SINDACALE

La composizione del Collegio Sindacale deve risultare conforme alle applicabili disposizioni legislative e regolamentari *pro tempore* vigenti. In aggiunta ai requisiti indicati dalla legge e dallo Statuto della Società, anche sulla base dell'esperienza maturata dal Collegio Sindacale attualmente in carica durante il mandato in corso, in relazione alla composizione del Collegio Sindacale si ritiene che per la composizione ottimale dell'Organo di Controllo:

- (i) i Sindaci effettivi dovrebbero essere in maggioranza revisori legali iscritti nell'apposito registro;
- (ii) è auspicabile una equilibrata combinazione di diverse fasce d'età all'interno del Collegio Sindacale, in modo da consentire una bilanciata pluralità di prospettive e di esperienze;
- (iii) la composizione del Collegio Sindacale deve in ogni caso assicurare l'equilibrio tra i generi, in conformità alle disposizioni di legge e statutarie di volta in volta vigenti, nonché nel rispetto delle raccomandazioni dettate al riguardo dal Codice di Autodisciplina, tanto al momento della nomina quanto nel corso del mandato;
- (iv) almeno un Sindaco effettivo dovrebbe aver maturato un'adeguata esperienza in società quotate, contesti complessi e/o internazionali;
- (v) dovrebbe essere assicurata la presenza di sindaci che, nel loro complesso, siano competenti in settori attinenti a quello in cui opera la Società e il Gruppo;



- (vi) dovrebbe essere assicurata la presenza di figure con un profilo manageriale e/o professionale e/o accademico e/o istituzionale tale da realizzare una combinazione di competenze ed esperienze tra loro diverse e complementari;
- (vii) il Presidente dovrebbe essere una persona dotata di autorevolezza tale da assicurare un adeguato svolgimento e coordinamento dei lavori del Collegio Sindacale e che sia in grado di svolgere eventuali ulteriori attività avvalendosi del supporto, a sua volta, di altri soggetti coinvolti nel sistema di controllo interno e di gestione dei rischi.

Affinché il Collegio Sindacale della Società possa esercitare nel modo più efficace i propri compiti, in aggiunta ai requisiti in termini di diversità sopra indicati, si ritiene di fondamentale importanza che tutti i Sindaci garantiscano una sufficiente disponibilità di tempo allo svolgimento accurato e consapevole dei propri compiti, tenendo conto del numero di altri incarichi ricoperti negli organi di amministrazione e controllo di altre società (nel rispetto della disciplina di legge) e dell'impegno loro richiesto da eventuali ulteriori attività lavorative e professionali svolte.

6. MODALITÀ DI ATTUAZIONE DELLE POLITICHE

Le presenti Politiche intendono orientare le candidature formulate dagli Azionisti in sede di rinnovo dell'intero Consiglio di Amministrazione (ovvero di integrazione della sua composizione) nonché in sede di rinnovo del Collegio Sindacale, garantendo in tali occasioni i benefici che possono derivare da un'armonica composizione dell'Organo Amministrativo e dell'Organo di Controllo, allineata ai vari criteri di diversità indicati ai precedenti paragrafi.

Tenuto conto dell'esperienza maturata nel corso del proprio mandato, all'esito del periodico processo di *self assessment*, il Consiglio di Amministrazione, su proposta del CNR, esprimerà il proprio orientamento sulla composizione dell'Organo Amministrativo, in linea con i criteri di diversità e gli obiettivi di cui al paragrafo 4 delle presenti Politiche. Tale orientamento sarà descritto nella relazione agli azionisti sulla nomina del Consiglio di Amministrazione.

Il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato Nomine e Remunerazione, terrà inoltre conto dei criteri di composizione previsti dal paragrafo 4 delle presenti Politiche ove occorra sostituire uno o più Amministratori cessati nel corso del mandato, fermo restando il



rispetto dei requisiti di composizione previsti dalla legge e dallo Statuto.

In sede di rinnovo dell'Organo di Controllo, il Collegio Sindacale potrà eventualmente esprimere il proprio orientamento sulla relativa composizione in linea con i criteri di diversità e gli obiettivi di cui al paragrafo 5 delle presenti Politiche. Tale orientamento sarà descritto nella relazione agli azionisti sulla nomina del Collegio Sindacale.

7. MONITORAGGIO DELL'ATTUAZIONE DELLE POLITICHE

Il Consiglio di Amministrazione della Società, con il supporto del CNR e sentito il Collegio Sindacale per la parte relativa alle politiche di diversità nella composizione dell'Organo di Controllo, è responsabile della verifica dei risultati derivanti dall'applicazione delle presenti Politiche.

Una descrizione dei risultati derivanti dall'attuazione delle presenti Politiche è contenuta nella relazione sul governo societario e gli assetti proprietari prevista dall'art.123-*bis* del Testo Unico della Finanza, a partire dall'esercizio successivo all'applicazione delle politiche descritte nel presente documento.

8. APPROVAZIONE, ENTRATA IN VIGORE E AGGIORNAMENTO DELLE POLITICHE

Le presenti Politiche sono state approvate dal Consiglio di Amministrazione di IGV, su proposta del Comitato Nomine e Remunerazione che ne ha elaborato i contenuti tenendo conto: (i) per la parte relativa alla diversità nella composizione dell'Organo Amministrativo, secondo l'art. 2 Raccomandazione 8 del Codice CG, dell'esito del periodico processo di *self assessment* effettuato dal Consiglio di Amministrazione con cadenza triennale, secondo la Raccomandazione 19 del Codice CG, istruito dal comitato medesimo; (ii) per la parte relativa alla diversità nella composizione dell'Organo di Controllo, delle indicazioni che al riguardo sono state fornite dai membri del Collegio Sindacale nel corso delle riunioni del Comitato medesimo durante le quali è stato definito il testo delle presenti Politiche poi sottoposto all'approvazione del Consiglio di Amministrazione.

Le presenti Politiche entrano in vigore a partire dal 16 gennaio 2025, data della loro



approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione.

Il Consiglio di Amministrazione della Società, con il supporto del CNR e sentito il Collegio Sindacale per la parte relativa alle politiche di diversità nella composizione dell'Organo di Controllo, è responsabile dell'aggiornamento delle presenti Politiche.