



Linee Guida in materia di diversità e inclusione nelle SGR, SICAV e SICAF

A. Politiche in materia di diversità e inclusione degli organi sociali

1. Le SGR, SICAV, SICAF (di seguito, i gestori) riconoscono il valore e i benefici della diversità degli organi sociali come risorsa in grado di alimentare il confronto costruttivo e favorire l'emersione di una pluralità di approcci e prospettive nell'analisi dei temi e nell'assunzione delle decisioni.
2. I gestori adottano politiche di diversità e inclusione degli organi sociali - in termini, tra l'altro, di età, genere, competenze ed esperienze - nel rispetto dell'obiettivo prioritario di assicurare adeguata competenza e professionalità dei suoi membri.
3. I gestori elaborano e attuano politiche di diversità e inclusione degli organi sociali coerenti con le proprie caratteristiche, la dimensione propria e quella degli OICR gestiti, l'organizzazione interna, la natura, la portata e la complessità delle loro attività.
4. Nell'adottare la propria politica in materia di diversità e inclusione, i gestori appartenenti a un gruppo bancario o di SIM o che sono soggetti alla direzione e coordinamento di una società con azioni ammesse alla negoziazione in un mercato regolamentato possono tenere conto della politica di diversità e inclusione elaborata dalla società capogruppo.
5. I gestori significativi e, in ogni caso, i gestori le cui azioni sono quotate in un mercato regolamentato, fermi gli obblighi posti dalla disciplina dei soggetti le cui azioni siano quotate in un mercato regolamentato, valutano di: (i) pubblicare - con aggiornamenti regolari almeno annuali - la politica di diversità e inclusione adottata nella selezione dei membri degli organi sociali, i relativi obiettivi ed eventuali target stabiliti nel quadro di detta politica nonché la misura in cui tali obiettivi e target siano stati raggiunti; (ii) documentare - nell'ambito della valutazione annuale degli organi sociali - il conseguimento degli obiettivi prefissati e, nel caso di mancato conseguimento degli obiettivi della diversità, le ragioni, individuando le misure da adottare per assicurare il conseguimento degli obiettivi della diversità, nonché il termine entro cui adottare tali misure; (iii) definire, in termini di processo, i piani di successione nelle posizioni dell'organo con funzione di gestione.
6. Al fine di agevolare un gruppo di candidati adeguatamente eterogeneo per gli incarichi dell'organo con funzione di gestione, i gestori valutano di attuare, sulla base del principio di proporzionalità, una politica della diversità per il personale, includendo aspetti della pianificazione della carriera e misure per assicurare parità di trattamento e di opportunità al personale dei diversi generi.

B. Criteri di diversità degli organi sociali

Età

1. I gestori (i) favoriscono un corretto ricambio dei componenti degli organi sociali; (ii) raccomandano agli azionisti di prendere in considerazione membri degli



organi sociali appartenenti a diverse fasce d'età; (iii) raccomandano agli azionisti di considerare la candidatura di un adeguato numero di amministratori già in carica per valorizzare la continuità nella gestione delle attività dell'organo amministrativo e dei comitati consiliari, ove presenti.

Genere

1. I gestori, fermi gli obblighi posti dalla disciplina dei gestori le cui azioni siano quotate in un mercato regolamentato: (i) incoraggiano la candidatura del genere meno rappresentato; (ii) raccomandano agli azionisti di prendere in considerazione membri degli organi sociali appartenenti a diversi generi; (iii) fissano un obiettivo quantitativo affinché gli organi sociali e i comitati consiliari, ove presenti, siano composti da membri appartenenti ad entrambi i generi.

Competenze ed esperienze

1. I gestori: (i) valutano una composizione degli organi sociali in termini di competenze ed esperienze che consenta agli organi sociali di affrontare i diversi argomenti oggetto di discussione da prospettive diverse e di alimentare la dialettica all'interno dell'organo; (ii) stabiliscono che gli organi sociali posseggano, a livello collegiale, adeguate conoscenze ed esperienze con riguardo almeno al mercato in cui opera il gestore, alla strategia e al modello di *business*, al sistema di *governance*, all'analisi contabile e finanziaria e al quadro normativo e regolamentare; (iii) raccomandano agli azionisti di prendere in considerazione il profilo internazionale dei candidati, a prescindere dalla loro nazionalità, nonché il loro profilo formativo e culturale.

C. Misure per promuovere la diversità di genere del personale

1. I gestori definiscono misure per promuovere la parità di trattamento e opportunità tra i diversi generi all'interno dell'organizzazione aziendale. A tal fine i gestori possono tener conto delle *best practice* riportate nell'Allegato.
2. Nell'adottare le misure di cui al paragrafo 1, i gestori appartenenti a un gruppo bancario o di SIM o che sono soggetti alla direzione e coordinamento di una società con azioni ammesse alla negoziazione in un mercato regolamentato possono tenere conto delle misure adottate dalla società capogruppo.
3. I gestori valutano di rendere trasparenti le misure adottate per ridurre l'eventuale "*pay gap*", secondo il principio del "*salario uguale per lavoro di valore equivalente*".