



TECHNOGYM S.P.A.  
SEDE LEGALE IN CESENA, VIA CALCINARO, 2861  
CAPITALE SOCIALE EURO 10.066.375,00 INTERAMENTE SOTTOSCRITTO E  
VERSATO  
NUMERO DI ISCRIZIONE NEL REGISTRO DELLE IMPRESE DI FORLÌ-CESENA  
315187 E CF 06250230965

**POLITICA DI DIVERSITÀ  
DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE E DEL COLLEGIO SINDACALE DI  
TECHNOGYM S.P.A.**

Approvata dal Consiglio di Amministrazione in data 7 marzo 2022

## SOMMARIO

<b>1. INTRODUZIONE.....</b>	<b>3</b>
<b>2. OBIETTIVI DELLA POLITICA DI DIVERSITÀ .....</b>	<b>3</b>
<b>3. CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE .....</b>	<b>5</b>
<b>4. COLLEGIO SINDACALE.....</b>	<b>7</b>
<b>5. MONITORAGGIO E AGGIORNAMENTO DELLA POLITICA DI DIVERSITÀ....</b>	<b>8</b>

## 1. INTRODUZIONE

Il Codice di Corporate Governance delle società quotate italiane (“**Codice**”) invita le società a definire i criteri di diversità per la composizione degli organi di amministrazione e di controllo e ad individuare, anche tenuto conto dei propri assetti proprietari, lo strumento più idoneo per la loro attuazione.

L’art. 123-*bis*, comma 2, lett. d)-*bis* del D.Lgs. n. 58 del 24 febbraio 1998 (“**TUF**”) prevede che nella Relazione sul governo societario e gli assetti proprietari sia fornita 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 e il percorso formativo e professionale, nonché una descrizione degli obiettivi, delle modalità di attuazione e dei risultati di tali politiche.

In adesione alle raccomandazioni del Codice, il Consiglio di Amministrazione di Technogym S.p.A. (“**Technogym**” o “**Società**”), previo parere favorevole del Comitato Nomine e Remunerazioni, in data 7 marzo 2022 ha approvato la presente politica di diversità del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale (“**Politica**” o “**Politica di Diversità**”) della Società, con lo scopo di fornire – ai soggetti legittimati a presentare una lista di candidati (e, dunque, nel caso di Technogym, azionisti e Consiglio di Amministrazione), nonché all’assemblea degli azionisti chiamata a nominare gli organi sociali – criteri e indicazioni, seppur non vincolanti, in ordine alla composizione degli organi di amministrazione e controllo, al fine di garantire una composizione diversificata e inclusiva dei propri organi sociali, in linea con la normativa di legge e regolamentare applicabile, con lo statuto sociale (“**Statuto**”), con il Codice e con i valori che da sempre contraddistinguono Technogym.

## 2. OBIETTIVI DELLA POLITICA DI DIVERSITÀ

La Politica fornisce indicazioni, esemplificative e non vincolanti, in merito ad aspetti relativi alla diversità nella composizione del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale, al fine di assicurare un efficace e funzionale assolvimento dei compiti e delle responsabilità affidati agli organi sociali, tenendo conto della natura e della complessità dell’attività della Società, nonché dei principi fondamentali che sono alla base della filosofia aziendale.

Una composizione equilibrata del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale consente, infatti, di beneficiare di competenze ed esperienze professionali e personali in grado di assicurare la comprensione ottimale degli scenari attuali e futuri, dei rischi e delle opportunità di lungo periodo, con l’obiettivo di promuovere il wellness come elemento centrale di un successo sostenibile nonché lo storico ruolo della Società quale leader e innovatore del proprio mercato di riferimento.

In linea con le previsioni del Codice Etico, Technogym pone continua e costante attenzione al rispetto della diversità e delle pari opportunità e alla prevenzione di ogni tipo di discriminazione, operando in un contesto di assenza di discriminazioni razziali, culturali, ideologiche, sessuali, fisiche, morali, religiose o di altra natura e offrendo pari opportunità a parità di condizioni, riconoscendo il valore della diversità e dell’inclusione, quali elementi fondamentali dell’attività di impresa.

Come previsto dalla Direttiva 2014/95/UE, la diversità di competenze e di punti di vista tra i componenti degli organi sociali migliora la qualità del dialogo e dunque dei processi decisionali, nonché:

- favorisce una buona comprensione dell’organizzazione della Società e delle sue attività;
- consente ai componenti degli organi sociali di contestare, in modo costruttivo, le decisioni

adottate dal *management* e di essere più aperti alle idee innovative, lottando così contro l'omologazione delle opinioni dei componenti degli organi stessi (“*group thinking*”).

La presente Politica ha quindi lo scopo di rendere più efficaci i processi decisionali del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale, favorendo una dialettica costruttiva e consapevole.

### 3. CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

La valorizzazione della diversità in seno al Consiglio di Amministrazione costituisce il fondamento imprescindibile della sostenibilità di medio-lungo periodo dell'attività di impresa.

Fermi restando i requisiti di onorabilità, professionalità e indipendenza, nonché le situazioni di incompatibilità e/o decadenza, previsti dalla legge e dalle disposizioni regolamentari vigenti, la molteplicità di competenze e la diversità di approccio sono aspetti fondamentali per l'efficace funzionamento dell'organo amministrativo.

In quest'ottica, di seguito si riportano, in via esemplificativa e non vincolante, le caratteristiche ideali della composizione del Consiglio di Amministrazione.

#### ▪ **Competenze, profilo formativo e professionale e cumulo di incarichi**

Il Consiglio dovrebbe essere composto da membri in possesso di competenze e professionalità diversificati e, preferibilmente, di:

- i. esperienza di gestione imprenditoriale e/o manageriale in gruppi di dimensione e/o complessità e con proiezione internazionale paragonabili a quelle di Technogym;
- ii. capacità di lettura e interpretazione di scenari e andamenti del mercato e dei competitors nonché dei dati di bilancio di una realtà complessa operante in diversi mercati di riferimento;
- iii. adeguata *seniority* nei rispettivi campi di competenza;
- iv. esperienza maturata nell'ambito di consigli di amministrazione di società, preferibilmente quotate, di significative dimensioni e/o complessità;
- v. esperienze maturate in ambito internazionale;
- vi. esperienza in specifiche materie che possano essere considerate rilevanti nella strategia di sviluppo futuro della Società.

In generale, sarebbe opportuno che i candidati alla carica di Amministratore siano individuati tra soggetti in grado di dedicare il necessario tempo allo svolgimento del proprio incarico, anche in seno ai comitati consiliari, affinché sia assicurata la partecipazione alle riunioni ed un'adeguata preparazione in merito ai punti oggetto di discussione nel corso delle medesime. A tal proposito, considerato che il numero degli altri incarichi già ricoperti rappresenti un elemento rilevante al fine di valutare il tempo dedicabile all'eventuale incarico nella Società, si raccomanda di tenere conto degli orientamenti che, di volta in volta, eventualmente il Consiglio di Amministrazione di Technogym riterrà opportuno esprimere in merito al numero massimo di incarichi che i relativi componenti possono rivestire negli organi di amministrazione e di controllo di altre società di rilevanti dimensioni.

#### ▪ **Età e anzianità di carica**

È auspicabile e opportuno che il Consiglio di Amministrazione sia composto da componenti appartenenti a diverse fasce di età, al fine di assicurare una bilanciata composizione dello stesso.

Tenuto conto che la conoscenza di un gruppo articolato come quello di Technogym necessita di un adeguato arco temporale di esperienza, qualora possibile, si raccomanda di considerare la candidatura di un adeguato numero di Amministratori già in carica, al fine di valorizzare, agevolare e dare continuità alla gestione delle attività del Consiglio di Amministrazione e dei comitati consiliari.

#### ▪ **Genere**

Ai sensi dello Statuto della Società, in tema di composizione del Consiglio di Amministrazione, trovano applicazione le normative anche regolamentari *pro tempore* vigente in materia di equilibrio tra i generi, nonché quanto previsto al riguardo dallo Statuto stesso.

In particolare, lo Statuto prevede che ciascuna lista che presenti un numero di candidati alla carica di Amministratore pari o superiore a tre deve altresì includere un numero di candidati appartenenti al genere meno rappresentato, che assicuri il rispetto dell'equilibrio tra i generi almeno nella misura minima richiesta dalla normativa anche regolamentare *pro tempore* vigente.

#### ▪ **Indipendenza**

In linea con quanto previsto dal Codice, una componente significativa degli Amministratori non esecutivi deve essere rappresentata da soggetti in possesso dei requisiti di indipendenza.

Lo Statuto prevede che ciascuna lista che contenga un numero di candidati alla carica di Amministratore non superiore a sette deve includere ed identificare almeno un candidato avente i requisiti di indipendenza stabiliti secondo la normativa *pro tempore* vigente applicabile agli amministratori indipendenti; ciascuna lista che contenga un numero di candidati alla carica di Amministratore superiore a sette deve includere ed identificare almeno due candidati aventi i requisiti di indipendenza stabiliti secondo la normativa *pro tempore* vigente applicabile agli amministratori indipendenti.

#### **4. COLLEGIO SINDACALE**

In linea con quanto disposto dal Codice, il Collegio Sindacale deve avere una composizione adeguata ad assicurare l'indipendenza e la professionalità della propria funzione di controllo.

Di seguito si riportano le caratteristiche della composizione del Collegio Sindacale.

##### **▪ Competenze, profilo formativo e professionale e cumulo di incarichi**

I componenti del Collegio Sindacale devono essere in possesso dei requisiti di onorabilità, professionalità, oltreché di indipendenza e relativi al limite di cumulo degli incarichi previsti dalla normativa anche regolamentare pro tempore vigente.

Ai fini dall'articolo 1, comma 2, lettere b) e c), del decreto del Ministro della giustizia 30 marzo 2000, n. 162, come successivamente modificato ed integrato, si considerano strettamente attinenti all'ambito di attività della Società le materie inerenti il diritto commerciale, il diritto societario, il diritto tributario, l'economia aziendale, la finanza aziendale, le discipline aventi oggetto analogo o assimilabile, nonché, infine, le materie e i settori inerenti al settore di attività della Società.

##### **▪ Età e anzianità di carica**

Qualora possibile, è auspicabile e opportuno che il Collegio Sindacale sia composto da membri appartenenti a diverse fasce di età, al fine di assicurare una bilanciata composizione dello stesso.

Tenuto conto che la conoscenza di un gruppo articolato come quello di Technogym necessita di un adeguato arco temporale di esperienza, qualora possibile, si raccomanda di considerare la candidatura di un adeguato numero di Sindaci già in carica, al fine di valorizzare, agevolare e dare continuità alla gestione delle attività del Collegio Sindacale.

##### **▪ Genere**

Ai sensi dello Statuto, in tema di composizione del Collegio Sindacale, trovano applicazione le normative anche regolamentari *pro tempore* vigente in materia di equilibrio tra i generi, nonché quanto previsto al riguardo dallo statuto stesso.

In particolare, lo Statuto prevede che ciascun elenco per la nomina a sindaco effettivo e a sindaco supplente deve presentare un numero di candidati appartenenti al genere meno rappresentato che assicuri, nell'ambito dell'elenco stesso, il rispetto dell'equilibrio fra generi almeno nella misura minima richiesta dalla normativa, anche regolamentare, *pro tempore* vigente.

##### **▪ Indipendenza**

In linea con quanto previsto dal Codice, tutti i componenti del Collegio Sindacale devono essere in possesso dei requisiti di indipendenza previsti dal Codice stesso per gli Amministratori e dalle normative applicabili *pro tempore* vigenti.

## **5. MONITORAGGIO E AGGIORNAMENTO DELLA POLITICA DI DIVERSITÀ**

Il Consiglio di Amministrazione, con il supporto del Comitato Nomine e Remunerazioni, monitora l'applicazione della Politica anche sulla base dei pertinenti cambiamenti della legge e dei codici di autoregolamentazione e tenuto conto delle specificità della Società e del Gruppo, adottando i provvedimenti e le decisioni ritenute più opportune, ivi inclusi eventuali interventi di modifica e/o integrazione della Politica stessa.