

Sanlorenzo S.p.A. – Considerazioni del Collegio Sindacale uscente in coerenza con le *Norme di comportamento del collegio sindacale di società quotate del CNDCEC del 26 aprile 2018*

1. Premessa – le *Norme di comportamento del collegio sindacale di società quotate del CNDCEC del 26 aprile 2018* e scopo del documento
2. Evoluzione delle attività del Collegio Sindacale previste dalla legge
3. Considerazioni sulla composizione del Collegio Sindacale
4. Le attività svolte dal Collegio Sindacale: aree di operatività ed impegno richiesto
5. Considerazioni sulla remunerazione del Collegio Sindacale
6. Conclusioni

1. Premessa – le Norme di comportamento del collegio sindacale di società quotate del CNDCEC del 26 aprile 2018 e scopo del documento

Come noto, il mandato del Collegio Sindacale di Sanlorenzo S.p.A. attualmente in carica scadrà alla data dell'Assemblea convocata per l'approvazione del bilancio al 31 dicembre 2021. In tale occasione, l'Assemblea dei Soci sarà quindi chiamata a nominare un nuovo organo di controllo.

In base a quanto previsto dal punto Q.1.6. delle *Norme di comportamento del collegio sindacale di società quotate del CNDCEC del 26 aprile 2018* (nel seguito le “*Norme di comportamento*”), è “*opportuno che il collegio sindacale uscente, prima della scadenza del proprio incarico, riassume in un apposito documento le attività espletate dal collegio sindacale, precisando il numero di riunioni e la loro durata media, nonché il tempo richiesto per ciascuna delle attività espletate e le risorse professionali impiegate*”.

Il presente documento è stato quindi predisposto dal Collegio Sindacale in carica in conformità all'indicazione sopra richiamata e con l'obiettivo di favorire la conoscenza da parte dell'Assemblea dei Soci e dei candidati sindaci anche di un quadro esaustivo delle attività che l'organo di controllo della Società è chiamato a svolgere, al fine di valutare in modo ponderato le competenze professionali necessarie e l'adeguatezza del compenso proposto per l'espletamento dell'incarico.

In effetti, con riferimento al profilo della professionalità, la Norma di comportamento Q.1.2. prevede che “*La composizione del collegio dovrebbe essere adeguata alle caratteristiche della società*” e che “*in sede di presentazione delle liste dei candidati siano valutate le caratteristiche professionali, di esperienza, anche manageriale, e di genere dei candidati, in relazione alle dimensioni dell'emittente, alla complessità e alla specificità del settore di attività in cui esso opera, nonché alle dimensioni del collegio sindacale*”. Indicazioni in tal senso sono rinvenibili anche nell'articolo 19, comma 3, D.Lgs. 39/2010 in base al quale “*i membri del comitato per il controllo interno e la revisione contabile, nel loro complesso, sono competenti nel settore in cui opera l'ente sottoposto a revisione*”.

Con riguardo poi all'aspetto della remunerazione, la Norma di comportamento Q.1.6. Dispone che “*La determinazione del compenso dei componenti del collegio sindacale deve essere adeguata e in ogni caso determinata avendo riguardo alla complessità e all'onerosità di ciascun incarico, anche in rapporto alla dimensione e all'attività esercitata dalla società emittente, al numero e alla dimensione delle imprese incluse nel consolidamento, nonché all'estensione e all'articolazione della struttura organizzativa della medesima. Particolare attenzione nella determinazione di un compenso adeguato, inoltre, andrà data all'impegno profuso nella propria attività e in particolare nella partecipazione attiva alle riunioni dei comitati endoconsiliari*”. Analoghe indicazioni sono rinvenibili anche nel Codice di Autodisciplina attualmente in vigore (raccomandazione n.30).

Il presente documento, prima di essere messo a disposizione dei soci, è stato inviato al Presidente del Consiglio di Amministrazione per essere portato all'attenzione del Consiglio di Amministrazione della Società.

2. Evoluzione delle attività del Collegio Sindacale previste dalla legge

Si richiama in questa sede la riforma della disciplina della revisione legale attuata a livello europeo (c.d. «Riforma Europea») con la promulgazione dei seguenti atti:

- **Regolamento (UE) n. 537/2014** in materia di revisione legale dei conti degli Enti di Interesse Pubblico (c.d. EIP), direttamente applicabile a decorrere dal 17 giugno 2016;
- **Direttiva n. 2014/56/EU** recepita nella legislazione italiana con il D.Lgs 135/2016 che ha modificato le disposizioni dettate dal D.Lgs. 39/2010.

Con la Riforma Europea, il Legislatore ha inteso rafforzare la qualità dell'*audit* e potenziare, in particolare, i meccanismi di verifica dell'indipendenza del revisore, investendo l'Organo di Controllo, in qualità di Comitato per il Controllo Interno e la Revisione Contabile, di specifiche attività di monitoraggio.

In tale contesto, l'Organo di Controllo:

- informa l'organo di amministrazione della società sottoposta a revisione dell'esito della revisione legale (articolo 19, c.1, lett. a) del D.Lgs. 39/2010) e trasmettere a tale organo la relazione aggiuntiva corredata da eventuali osservazioni (articolo 11 Regolamento (UE) 537/2014);
- monitora il processo informativo finanziario e presenta le raccomandazioni / proposte volte a garantirne l'integrità (articolo 19, c.1, lett. b) del D.Lgs. 39/2010);
- controlla l'efficacia dei sistemi di controllo interno della qualità e di gestione del rischio dell'impresa e, se applicabile, della revisione interna, in relazione all'informativa finanziaria dell'ente revisionato (articolo 19, c.1, lett. c) del D.Lgs. 39/2010);
- monitora la revisione legale del bilancio d'esercizio e consolidato, anche tenuto conto di eventuali risultati e conclusioni dei controlli di qualità svolti dalla Consob (articolo 19, c.1, lett. d) del D.Lgs. 39/2010);
- verifica l'indipendenza del revisore legale (articolo 19, c.1, lett. e) del D.Lgs. 39/2010);
- è responsabile della procedura di selezione del revisore legale (articolo 16 Regolamento UE 537/2014 e articolo 19, c.1, lett. f) del D.Lgs. 39/2010);
- approva lo svolgimento dei non-audit service da parte del revisore e delle entità del relativo network (articolo 5 Regolamento (UE) 537/2014).

Un richiamo merita inoltre la normativa in tema di informazioni di carattere non finanziario introdotta dal **D.Lgs. 254/2016**, in base al quale l'Organo di Controllo:

- vigila sull'osservanza da parte degli amministratori delle disposizioni contenute nel D.Lgs. 254/2016 in materia di predisposizione della dichiarazione di carattere non finanziario (articolo 3, c.7, D.Lgs. 254/2016);
- comunica all'Assemblea l'esito della suddetta vigilanza (articolo 3, c.7, D.Lgs. 254/2016);
- viene sentito dall'organo amministrativo nell'ipotesi in cui, in circostanze eccezionali, possano essere omesse nella dichiarazione di carattere non finanziario informazioni in grado di compromettere la posizione commerciale dell'impresa (articolo 3, c.8, D.Lgs. 254/2016).

3. Considerazioni sulla composizione del Collegio Sindacale

Tenuto conto del settore in cui opera la Società, dell'organizzazione aziendale, nonché della dimensione e della articolazione del Gruppo che fa capo alla società stessa, si ritiene che lo svolgimento dei compiti demandati al Collegio Sindacale richieda il possesso di specifiche competenze nelle seguenti aree:

- Principi e regole di funzionamento delle società quotate;
- Processi contabili e formazione del Bilancio d'esercizio e consolidato;
- Principi contabili nazionali e internazionali;
- Valutazioni economiche e finanziarie;
- Processo e valutazioni per l'impairment test;
- Gestione dei rischi e sistemi di controllo interno;
- Internal audit;
- Compliance;
- Revisione legale.

Essenziali appaiono in particolare le competenze e le esperienze nelle società quotate. È inoltre opportuno che il Collegio disponga delle competenze di persone che abbiano maturato esperienze nelle aree sopra richiamate su basi complementari. È cioè rilevante che i componenti dell'organo di controllo abbiano formazioni differenti e che congiuntamente coprano le aree di competenza in parola.

In base alle attività di autovalutazione svolte annualmente, il Collegio Sindacale in carica ha riscontrato di essere in possesso delle competenze sopra richiamate.

Il Collegio ha inoltre riscontrato che, ai fini dell'esecuzione dei propri compiti, un importante elemento di efficienza ed efficacia della sua azione è costituito dalla elevata complementarietà della formazione e delle esperienze passate di ciascun componente. Ciò assicura una funzionale e completa copertura dei vari temi che il Collegio è chiamato a presidiare e si traduce in un proficuo lavoro che consente, tra l'altro, l'arricchimento professionale di ciascun componente del Collegio.

Il Collegio ha inoltre valutato positivamente la sua articolazione in termini di diversità di gender, di competenze e professionalità, nonché di esperienza lavorativa.

4. Le attività del Collegio Sindacale: aree di operatività ed impegno richiesto

4.1. Le principali aree e le relative attività espletate dal Collegio Sindacale sono le seguenti:

- (i) Vigilanza sull'osservanza della legge e dello statuto
 - partecipazione a tutte le riunioni del Consiglio di Amministrazione (CdA) e dei diversi comitati (cfr. Tabella che segue); rilascio di pareri e attestazioni in merito alle singole delibere;
 - incontri specifici con la funzione di Internal Audit (IA) e con l'Organismo di Vigilanza (OdV);
 - approfondimenti eventuali.

- (ii) Vigilanza sull'osservanza della legge con particolare riguardo al D.Lgs. 254/2016
 - riunioni periodiche per monitorare il processo di predisposizione della dichiarazione consolidata di carattere non finanziaria (DNF) e relativo approccio metodologico sino all'approvazione della stessa da parte del CdA;
 - incontri mirati con la società di revisione sui temi di rappresentazione e disclosure in materia di DNF.

- (iii) Vigilanza sul rispetto dei principi di corretta amministrazione
 - partecipazione a tutte le riunioni del CdA e dei vari comitati (cfr. Tabella che segue);
 - incontri selettivi con funzioni manageriali per approfondimenti in ordine ad operazioni rilevanti;
 - ulteriori approfondimenti, ogni qualvolta ritenuto opportuno.

- (iv) Vigilanza sull'adeguatezza dell'assetto organizzativo
 - partecipazione a tutte le riunioni del CdA e dei vari comitati con particolare riguardo al Comitato Controllo Rischi e Sostenibilità (CCRS) (cfr. Tabella che segue);
 - approfondimenti in riunioni specifiche con la funzione Chief HR & Organization Officer (HRO) (almeno una riunione all'anno);
 - riunioni specifiche con le funzioni IA e Chief Financial Officer (CFO);
 - riunioni con Organi di controllo della Società controllata italiana (almeno una volta all'anno);
 - visite e ispezioni dei siti produttivi;
 - riunioni con il Chief Executive Officer (CEO).

- (v) Vigilanza sull'adeguatezza e sul funzionamento del sistema di controllo interno e gestione dei rischi (SCIGR)
 - partecipazione a tutte le riunioni del CdA e dei diversi comitati, con particolare riguardo al CCRS (cfr. Tabella che segue);
 - incontri con il Responsabile IA;
 - incontro almeno annuale con l'OdV ai sensi Decreto Legislativo 231/2001 e il CEO;
 - ulteriori approfondimenti ogni qualvolta ritenuto opportuno.

- (vi) Vigilanza sull'adeguatezza del sistema amministrativo-contabile
 - partecipazione a tutte le riunioni del CdA e dei vari comitati, con particolare riguardo al CCRS (cfr. Tabella che segue);
 - incontri periodici con il CFO e la sua struttura;

- incontri periodici con la Società di Revisione ed esame della relazione aggiuntiva predisposta dalla stessa ai sensi dell'articolo 11 Regolamento (UE) 537/2014.
- (vii) Controlli e attività di monitoraggio in materia di revisione legale dei conti
- approvazione dei non-audit service consentiti (NAS);
 - incontri con il team di revisione, più volte nel corso dell'anno, per comprendere il Piano di lavoro, le soglie di materialità applicate, l'esecuzione delle varie fasi, le eventuali correzioni di errori contabili ecc.;
 - discussioni con la Società di Revisione in merito al piano di lavoro, ai controlli svolti e ai relativi esiti in materia di DNF;
 - disamina e discussione con la Società di Revisione delle dichiarazioni di indipendenza.

4.2. La Tabella che segue riepiloga il numero di riunioni cui il Collegio Sindacale ha partecipato nel 2019 (a partire dalla nomina in data 24 ottobre 2019), 2020 e 2021 e la durata media di dette riunioni.

Riunione	2019		2020		2021	
	Durata media minuti	Numero	Durata media minuti	Numero	Durata media minuti	Numero
Collegio Sindacale	330	2	182,7	11	220	11
Consiglio di Amministrazione	70	5	150	8	136	9
Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità	10	1	45	6	42	7
Comitato Operazioni con Parti Correlate	5	1	37	4	33	8
Comitato Nomine	5	1	30	1	30	1
Comitato Remunerazioni	10	1	35	5	25	7
Totale	95	11	109	35	102	43

In base a quanto previsto dalle norme vigenti e dalle indicazioni contenute nel Codice di Autodisciplina delle società quotate approvato nel gennaio 2020 dal Comitato per la Corporate Governance e promosso da Borsa Italiana S.p.A. a cui Sanlorenzo S.p.A. aderisce, i sindaci sono tenuti a partecipare, oltre alle riunioni del Consiglio di amministrazione, al Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità al Comitato Operazioni con Parti Correlate e al Comitato Remunerazione.

Tali norme e indicazioni sono state pienamente rispettate dal Collegio Sindacale: nel triennio 2019-2021 infatti, i componenti del Collegio Sindacale hanno preso parte alla quasi totalità delle riunioni del

Consiglio di Amministrazione e dei Comitati sopracitati.

Alla durata media delle riunioni evidenziata nella Tabella, va inoltre ovviamente aggiunto il tempo dedicato dai sindaci allo studio della documentazione ed alla preparazione delle riunioni, che – ancorché non analiticamente quantificabile – rappresenta una componente di impegno particolarmente significativo.

Il Presidente del Collegio Sindacale dedica inoltre il proprio tempo alla pianificazione delle riunioni, alla stesura dei relativi verbali, alla redazione delle relazioni dell'Organo di Controllo, a scambi di corrispondenza e colloqui con il management, con i Presidenti dei Comitati e con l'Organismo di Vigilanza, al fine di assicurare il miglior coordinamento dei lavori dell'Organo di Controllo.

5. Considerazioni sulla remunerazione del Collegio Sindacale

Gli elementi posti a base della quantificazione della remunerazione del Collegio Sindacale sono così definiti dalla Norma di comportamento Q.1.6:

- l'ampiezza e la complessità dell'incarico in relazione alla natura, alla dimensione anche economica (ad esempio, al volume dei componenti positivi di reddito e delle attività), alla complessità, al settore di attività, all'assetto organizzativo e alle altre caratteristiche della Società;
- l'eventuale documento elaborato del Collegio Sindacale uscente, valutando con attenzione l'impegno temporale richiesto per lo svolgimento dell'incarico, nonché le competenze professionali e l'esperienza richieste;
- i compensi riconosciuti agli amministratori non esecutivi nonché i criteri per la remunerazione alla partecipazione ai comitati interni;
- con riferimento al compenso del Presidente del Collegio Sindacale, l'impegno temporale richiesto per lo svolgimento della propria funzione, nonché il compenso riconosciuto al Presidente del Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità.

A fronte delle attività descritte nei paragrafi che precedono, il compenso annuo di ciascun Sindaco Effettivo, deliberato dall'Assemblea della Società in data 24 ottobre 2019 è pari ad euro 25.000; il compenso annuo del Presidente del Collegio Sindacale è pari ad euro 30.000.

Si segnala che in seguito all'avvenuta ultima modifica del Codice di Corporate Governance, molte società quotate hanno previsto l'integrazione dell'emolumento dei Sindaci in ragione del maggior impegno richiesto oltre a stabilire la fissazione di un gettone di presenza di ugual importo per il Presidente del Collegio Sindacale e per i Sindaci Effettivi per ogni riunione dei Comitati a cui essi partecipano, che nell'anno 2021 sono state in numero di 23, con impegnativa attività di approfondimento e condivisione tra i membri del Collegio a monte delle stesse.

6. Conclusioni

In conclusione, dal punto di vista delle competenze professionali dei componenti del Collegio Sindacale, considerati: (i) il settore in cui opera la società, (ii) la complessità della relativa organizzazione aziendale, nonché (iii) la dimensione del Gruppo di riferimento, si ritiene auspicabile, se non opportuno, che anche il nuovo organo di controllo si caratterizzi per competenze ed esperienze maturate su basi complementari

nelle aree disciplinari rilevanti richiamate nel precedente § 3.

È in particolare importante che tale mix di competenze sia ben bilanciato e distribuito tra i diversi componenti dell'organo di controllo e sia accompagnato da una appropriata conoscenza delle regole di funzionamento delle società quotate.

Dal punto di vista della remunerazione, il Collegio ritiene infine opportuno considerare, oltre ai sopracitati elementi, la crescita intervenuta, la complessità del modello di business adottato, l'ampliamento del perimetro del Gruppo, nonché dei nuovi adempimenti richiesti dalla normativa di recente entrata in vigore.

Per completezza di informazione si rimanda ai testi delle Norme Q.1.2. e Q.1.6. tratti dalle Norme di comportamento del collegio sindacale di società quotate del CNDCEC del 26 aprile 2018.

Ameglia, lì 28 gennaio 2022

Il Collegio Sindacale

Andrea Caretti, Presidente



Margherita Spaini, Sindaco Effettivo



Roberto Marrani, Sindaco Effettivo

