

Orientamento del Collegio sindacale uscente sulla composizione dell'organo di controllo

1. Premessa - 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

Orientamento del Collegio sindacale uscente sulla composizione dell'organo di controllo

1. Premessa - scopo del documento

Come noto, il mandato del Collegio Sindacale di Moncler S.p.A. (la "Società") attualmente in carica scadrà alla data dell'assemblea convocata per l'approvazione del bilancio della Società al 31 dicembre 2025. In tale occasione, l'assemblea dei soci sarà quindi chiamata a nominare un nuovo organo di controllo.

Le *"Norme di comportamento del collegio sindacale di società quotate"* del CNDCEC del dicembre 2024 (le *"Norme di comportamento"*) prevedono che *"tenendo conto della propria esperienza e degli esiti dell'autovalutazione, è buona prassi che il collegio uscente esprima agli azionisti, in vista del rinnovo, il proprio orientamento sui profili professionali e le competenze che integrino appropriatamente la composizione qualitativa del collegio, nonché l'impegno di tempo richiesto per lo svolgimento dell'incarico e la remunerazione appropriata ad attrarre persone di adeguato standing"* (Norma Q.1.5.).

Con particolare riferimento al profilo della professionalità e della competenza, ai sensi dell'art. 19, comma 3, D. Lgs. 39/2010, *"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.1.5. dispone che *"l'adequatezza del compenso proposto va valutata tenendo in considerazione:*

- 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, al numero e alla dimensione delle imprese incluse nel consolidamento, alla condizione e alle altre caratteristiche della società, considerando anche le esperienze straniere comparabili;*
- 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 di controllo e rischi;*
- la normativa vigente".*

Analoghe indicazioni in tema di remunerazione sono rinvenibili anche nel Codice di Corporate Governance attualmente in vigore (Art. 5 - Raccomandazione n. 30) in vigore dal 1° gennaio 2021.

Il presente documento è stato quindi predisposto dal Collegio Sindacale in carica in conformità alle indicazioni sopra richiamate e con l'obiettivo di favorire la conoscenza, da parte dell'assemblea dei soci e dei candidati sindaci, di un quadro complessivo delle attività che l'organo di controllo della Società è chiamato

Orientamento del Collegio sindacale uscente sulla composizione dell'organo di controllo

a svolgere. Tutto ciò, anche al fine di consentire una valutazione ponderata delle competenze professionali necessarie, nonché dell'adeguatezza del compenso proposto per l'espletamento dell'incarico di Sindaco della Società.

2. Il framework normativo di riferimento per le attività del Collegio Sindacale

2.1. I doveri di vigilanza del Collegio Sindacale di una società quotata, quale Moncler S.p.A., sono disciplinati, oltre che delle disposizioni di cui al Codice Civile, dal Testo Unico della Finanza.

In particolare, quanto al Testo Unico della Finanza viene in rilievo l'art. 149, primo comma, TUIF. Tale articolo attribuisce all'organo di controllo, come ben noto, il dovere di vigilare: (a) sull'osservanza delle norme di legge e di statuto, (b) sul rispetto dei principi di corretta amministrazione, (c) sull'adeguatezza della struttura organizzativa della società e, in particolare, del sistema di controllo interno, (c-bis) sulle modalità di concreta attuazione delle regole di governo societario previste dai codici di comportamento adottati dalla società, (d) sull'adeguatezza delle disposizioni impartite alle società controllate ai sensi dell'art. 114 TUIF in tema di comunicazioni da fornire al mercato.

2.2. Fermo quanto sopra, tra le novità che hanno interessato il ruolo dell'organo di controllo, un richiamo merita la normativa in tema di informativa di sostenibilità introdotta dal D.Lgs. 125/2024, in base al quale l'organo di controllo, nello svolgimento delle proprie funzioni,

- (i) vigila sull'osservanza da parte degli amministratori delle disposizioni contenute nel D.Lgs. 125/2024 e del Regolamento UE 2020/852 (cd. "Regolamento Tassonomia");
- (ii) riferisce all'assemblea l'esito della suddetta vigilanza (cfr. art. 10).

Il D. Lgs. 125/2024 ha modificato il D. Lgs. 39/2010, estendendo, ove pertinenti, anche all'area della sostenibilità i compiti già spettanti in materia di revisione di legale al Collegio sindacale nella veste di Comitato per il Controllo Interno e la Revisione Contabile.

In tale contesto, l'organo di controllo, ai sensi dell'art. 19 D. Lgs. 39/2010, è incaricato di:

- (i) informare l'organo di amministrazione dell'ente sottoposto a revisione dell'esito della revisione legale e, ove applicabile, dell'esito dell'attività di attestazione della rendicontazione di sostenibilità e trasmettere a tale organo la relazione aggiuntiva di cui all'articolo 11 del Regolamento UE 537/2014, corredata da eventuali osservazioni;
- (ii) monitorare il processo di informativa finanziaria e, ove applicabile, della rendicontazione individuale o consolidata di sostenibilità, nonché presentare le raccomandazioni o le proposte volte a garantirne l'integrità;

Orientamento del Collegio sindacale uscente sulla composizione dell'organo di controllo

- (iii) controllare l'efficacia dei sistemi di controllo interno della qualità e di gestione del rischio dell'impresa e, se applicabile, della revisione interna, per quanto attiene all'informativa finanziaria e, ove presente, alla rendicontazione individuale o consolidata di sostenibilità;
- (iv) monitorare la revisione legale del bilancio d'esercizio e del bilancio consolidato e, ove presente, l'attività di attestazione della conformità della rendicontazione individuale o consolidata di sostenibilità;
- (v) verificare e monitorare l'indipendenza dei revisori legali e dei revisori della sostenibilità, in particolare per quanto concerne l'adeguatezza della prestazione di servizi diversi dalla revisione all'ente sottoposto a revisione, conformemente all'articolo 5 del Regolamento UE 537/2014;
- (vi) di essere responsabile della procedura volta alla selezione delle società di revisione legale ai sensi dell'articolo 16 del Regolamento UE 537/2014.

3. Considerazioni sulla composizione del Collegio Sindacale

Tenuto conto del settore in cui opera la Società, della complessità della relativa organizzazione aziendale, nonché della dimensione ed 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, in particolare nelle seguenti aree:

- (i) esperienza nel settore beni di lusso, design, realizzazione e distribuzione di abbigliamento
 - (ii) sistemi di controllo interno e di metodologie di gestione dei rischi
 - (iii) processi di gestione e organizzazione aziendale
 - (iv) processi di internal audit
 - (v) Information Technology
 - (vi) processi di governo societario
 - (vii) ambito amministrativo, contabile e fiscale
 - (viii) ambito giuridico (in particolare, diritto commerciale e tributario)
 - (ix) risorse umane e politiche remunerative risorse umane
 - (x) disciplina della revisione legale
- oltre che, ovviamente,
- (xi) sostenibilità sociale ed ambientale.

Orientamento del Collegio sindacale uscente sulla composizione dell'organo di controllo

Si ritiene altresì che l'elevata complementarità della formazione e delle esperienze passate di ciascun componente dell'organo rappresenti un elemento di efficienza per il Collegio nel suo complesso e per la sua attività. E' cioè rilevante che i componenti dell'organo di controllo abbiano formazioni differenti e che collegialmente coprano le aree di competenza in parola. Tali caratteristiche assicurano 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, un continuo arricchimento professionale di ciascun componente del Collegio.

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 valutato positivamente la sua articolazione in termini di diversità di genere, 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 in cui si è espletata l'attività del Collegio sindacale sono le seguenti:

- (i) Vigilanza sull'osservanza della legge e dello statuto
- (ii) Vigilanza sull'osservanza della legge con particolare riguardo al D. Lgs. n. 125/2024
- (iii) Vigilanza sul rispetto dei principi di corretta amministrazione
- (iv) Vigilanza sull'adeguatezza dell'assetto organizzativo
- (v) Vigilanza sull'adeguatezza del sistema amministrativo-contabile
- (vi) Vigilanza sull'adeguatezza e sul funzionamento del sistema di controllo interno e gestione dei rischi (SCIGR), rientrante negli assetti e nei sistemi di cui ai punti (iv) e (v)
- (vii) Controlli e attività di monitoraggio in materia di revisione legale
- (viii) Vigilanza sull'adeguatezza e sul funzionamento del sistema di controllo interno e gestione dei rischi (SCIGR) per quanto specificamente attiene all'informativa di sostenibilità
- (ix) Controlli e attività di monitoraggio in materia di attestazione della rendicontazione di sostenibilità.

4.2. A tale riguardo, le principali attività poste in essere dal Collegio sindacale comprendono tra l'altro:

- (i) partecipazione a tutte le riunioni del Consiglio di Amministrazione (CdA) (cfr. tabella che segue al par. 4.3);
- (ii) partecipazione a tutte le riunioni del Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità (CCRS), al Comitato Nomine e Remunerazione e al Comitato Parti Correlate, con la presenza del Presidente e/o di uno o più Sindaci (cfr. tabella che segue al par. 4.3);

Orientamento del Collegio sindacale uscente sulla composizione dell'organo di controllo

- (iii) incontri specifici con la funzione di Internal Audit al fine di esaminare le modalità di pianificazione dell'audit e di svolgere una executive session per la verifica di indipendenza e colloqui con la *Risk Senior Manager*, anche ai fini di valutare il grado di maturità raggiunto dal ruolo;
- (iv) incontri specifici con Funzioni interne della Società (tra cui: People & Organization, Corporate Affairs & Compliance, Finance& Control), al fine di esaminare le attività svolte nonché le evoluzioni organizzative, le risorse, ecc., il tutto in sinergia con le informazioni acquisite nelle riunioni del CCRS; incontri selettivi con funzioni manageriali in particolare per approfondimenti in ordine ad operazioni rilevanti;
- (v) incontri con il Dirigente preposto per la redazione dei documenti contabili e societari e con l'Amministratore incaricato al Sistema di controllo interno e la gestione dei rischi;
- (vi) riunioni con gli organi di controllo delle principali Società controllate;
- (vii) incontri con l'Organismo di Vigilanza ai sensi D. Lgs. n. 231/2001 (ODV);
- (viii) incontri con il team della Società di Revisione, più volte nel corso dell'anno, per comprendere il Piano di lavoro, l'esecuzione delle varie fasi, le decisioni sull'approccio di revisione basato sui sistemi di controllo e/o substantive, l'andamento del team e delle ore previste e del controllo geografico, ecc; il contenuto della relazione aggiuntiva predisposta dalla stessa ai sensi dell'art. 11 Regolamento UE 537/2014;
- (ix) disamina e discussione con la Società di Revisione delle dichiarazioni di indipendenza;
- (x) approvazione dei non audit services consentiti (NAS) in base alla Procedura di Gruppo, predisposta ai fini della tutela dell'indipendenza del revisore legale;
- (xi) disamina della Relazione Finanziaria annuale e infrannuale;
- (xii) disamina della Relazione annuale Corporate Governance e relative modalità di adesione al Codice di Corporate Governance vigente alla data della Relazione;
- (xiii) incontri specifici con i responsabili di funzioni che si occupano delle tematiche di sostenibilità, incluso il Dirigente Preposto alla rendicontazione di sostenibilità;
- (xiv) discussioni con la Società di Revisione incaricata dell'attività di attestazione sulla rendicontazione di sostenibilità in merito al piano di lavoro, ai controlli svolti e ai relativi esiti;
- (xv) ulteriori approfondimenti ogni qualvolta ritenuto opportuno, ad esempio in ambito di cyber security, gestione fiscale ecc.

4.3. La tabella che segue riepiloga il numero di riunioni cui il Collegio Sindacale ha partecipato nel 2023, 2024 e 2025

Orientamento del Collegio sindacale uscente sulla composizione dell'organo di controllo

Organo o comitato consiliare	2025 N. Riunioni	2024 N. Riunioni	2023 N. Riunioni
Collegio sindacale	8	7	10
Consiglio di Amministrazione	7	6	7
Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità	3	4	6
Comitato Nomine e Remunerazione	6	6	7
Comitato Parti Correlate	1	1	1
Totale	25	24	31

Il Collegio Sindacale ha preso parte, in maniera prevalentemente totalitaria o a mezzo del proprio Presidente e/o altro sindaco, a tutte le riunioni del Consiglio di Amministrazione, del Comitato Controllo Rischi e Sostenibilità, del Comitato Nomine e Remunerazione e del Comitato Parti Correlate.

Si segnala che la partecipazione dell'intero Collegio Sindacale a tutte le riunioni dei Comitati, benché non obbligatoria, è stata ritenuta dall'organo di controllo di elevato beneficio ai fini di una migliore acquisizione autonoma e rielaborazione critica di informazioni rilevanti per lo svolgimento della propria attività.

L'impegno richiesto ai sindaci non si esaurisce nella partecipazione alle riunioni collegiali, ma comporta anche l'analisi preventiva della documentazione resa disponibile in vista di ciascuna riunione di Consiglio e di Collegio, oltre alla partecipazione ai comitati, alle sessioni informali strategiche e a quelle di formazione e di *induction*.

Il Presidente del Collegio sindacale, prevalentemente con il supporto degli altri sindaci, dedica inoltre il proprio tempo alla pianificazione delle riunioni, alla revisione dei relativi verbali, alla redazione delle relazioni dell'organo di controllo, a scambi di corrispondenza e colloqui con il management, con i presidenti dei collegi sindacali delle controllate, 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

A fronte delle attività descritte nei paragrafi che precedono, il compenso annuo di ciascun Sindaco Effettivo, deliberato dall'Assemblea della Società in data 18 aprile 2023, è pari ad euro 60 mila; il compenso annuo del Presidente del Collegio sindacale è pari ad euro 80 mila¹.

¹ Il compenso per il precedente triennio era pari ad euro 41 mila per i Sindaci e 60 mila euro per il Presidente del Collegio sindacale.

Orientamento del Collegio sindacale uscente sulla composizione dell'organo di controllo

Al riguardo, merita di essere segnalato che, anche in recenti analisi di mercato, è emersa una generale attenzione ai profili di non piena adeguatezza dei corrispettivi riconosciuti ai componenti dell'organo di controllo, rispetto al sempre maggior *effort* richiesto dalla disciplina vigente. In particolare, nel documento *"Report on Corporate Governance in Italy: the implementation of the Italian Corporate Governance Code"* (Assonime 6/2024) emerge che *"Statutory auditors' average pay is significantly (about 23%) lower than that of independent directors. This casts some doubt on its appropriateness, once both the relevant role and the increasing responsibilities of statutory auditors are considered."*

In tale prospettiva, ai fini dell'apprezzamento della congruità della remunerazione dell'organo di controllo, andrebbe svolto un confronto non solo tra emittenti simili, ma anche all'interno della stessa emittente, ad esempio confrontando, come suggerito dalle Norme di Comportamento², la remunerazione dei membri del Collegio Sindacale con quella dei Consiglieri membri del CCR e valutando opportunamente il disallineamento nella remunerazione tenendo conto delle attività connesse all'incarico dei componenti dell'organo di controllo e della partecipazione dello stesso alle riunioni del Consiglio di Amministrazione e dei vari Comitati.

Sul punto, si ricorda che nel corso del 2023, 2024 e 2025, il numero delle riunioni cui il Collegio sindacale ha preso parte, in maniera prevalentemente totalitaria (comprese le riunioni del Collegio stesso), è stato rispettivamente pari a 31, 24 e 25.

Il Collegio Sindacale auspica altresì che possa esserci un maggior allineamento tra il compenso attribuito ai Sindaci e quanto spettante al Presidente del Collegio Sindacale.

6. Conclusioni

In conclusione, sulla scorta dell'esperienza maturata nel corso del triennio, il Collegio Sindacale uscente formula le seguenti considerazioni.

Dal punto di vista delle competenze professionali dei componenti del Collegio Sindacale, considerati la dimensione e complessità del Gruppo, si ritiene auspicabile, e forse anche opportuno, che 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 del settore in cui opera la Società e dei principi e delle regole di funzionamento delle società quotate.

² Come già ricordato al precedente par. 1, le nuove Norme di Comportamento prevedono che ai fini dell'apprezzamento della congruità della remunerazione dell'organo di controllo, vengano tenuti in considerazione anche i compensi riconosciuti agli amministratori non esecutivi.

Orientamento del Collegio sindacale uscente sulla composizione dell'organo di controllo

Dal punto di vista dell'adeguatezza della remunerazione, tenuto conto (i) del disallineamento, in Moncler, tra i compensi dei componenti del Collegio e dei Consiglieri componenti del CCRS, (ii) dei richiami di attenzione sulla remunerazione dei sindaci provenienti da analisi di settore e (iii) del costante ampliamento dei compiti e dell'*effort* richiesto all'organo di controllo, (iv) dell'opportunità di un maggiore allineamento tra il compenso dei sindaci effettivi e del Presidente del Collegio, sarebbe auspicabile che la Società rinnovi la propria valutazione in merito all'adeguatezza dei compensi riconosciuti ai componenti del Collegio Sindacale e sottoposti all'approvazione dell'Assemblea dei Soci, alla luce delle considerazioni rappresentate nel precedente paragrafo 5.

Il Presidente del Collegio Sindacale

Riccardo Losi