

**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

Allegato: Estratto delle *Norme di comportamento del collegio sindacale di società quotate del CNDCEC del 26 aprile 2018* - punti Q.1.2 e Q.1.6

**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**

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 2022. 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, degli azionisti interessati alla presentazione di liste per la nomina del nuovo organo di controllo e dei candidati sindaci anche di un quadro delle attività che l’organo di controllo della Società è chiamato a svolgere, al fine di valutare in modo ponderato le competenze professionali necessarie, nonché 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*”<sup>1</sup>. Indicazioni in tal senso sono rinvenibili anche nell’art. 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 me-*

---

<sup>1</sup> Per comodità di lettura, si riporta il testo delle Norme Q.1.2. e Q.1.6. in allegato al presente documento.

**Considerazioni del Collegio sindacale uscente in coerenza con le *Norme di comportamento del collegio sindacale di società quotate del CNDCEC del 26 aprile 2018***

*desima. 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 Corporate Governance attualmente in vigore (Art. 5, 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 Comitato Nomine e Remunerazione e del Consiglio di Amministrazione della Società per le valutazioni di loro rispettiva competenza.

## **2. Evoluzione delle attività del Collegio Sindacale previste dalla legge**

**2.1.** Si ritiene opportuno ricordare che l'evoluzione delle attività del Collegio Sindacale è stata fortemente influenzata negli anni dalle previsioni normative introdotte da alcuni interventi di riforma, tra le quali pare utile ricordare le seguenti.

**2.2.** In primo luogo, si fa riferimento alla riforma della disciplina della revisione legale attuata a livello europeo (c.d. «Riforma Europea») con la promulgazione dei seguenti atti:

- **Regolamento EU 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** 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 (art. 19, c.1, lett. a) del D.Lgs. 39/2010) e trasmette 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 garantire l'integrità (art. 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 (art. 19, c.1, lett. c) del D.Lgs. 39/2010);

**Considerazioni del Collegio sindacale uscente in coerenza con le *Norme di comportamento del collegio sindacale di società quotate del CNDCEC del 26 aprile 2018***

- 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 (art. 19, c.1, lett. d) del D.Lgs. 39/2010);
- verifica l'indipendenza del revisore legale (art. 19, c.1, lett. e) del D.Lgs. 39/2010);
- è responsabile della procedura di selezione del revisore legale (art. 16 Regolamento UE 537/2014 e art. 19, c.1, lett. f) del D.Lgs. 39/2010);
- approva lo svolgimento dei *non audit services* da parte del revisore e delle entità del relativo *network* (art. 5 Regolamento UE 537/2014).

**2.3.** Un richiamo merita poi 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 (art. 3, c.7, D.Lgs. 254/2016);
- comunica all'assemblea l'esito della suddetta vigilanza (art. 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 (art. 3, c.8, D.Lgs. 254/2016).

### **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 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
- Revisione legale
- Gestione finanziaria

**Considerazioni del Collegio sindacale uscente in coerenza con le *Norme di comportamento del collegio sindacale di società quotate del CNDCEC del 26 aprile 2018***

- Gestione legale e fiscale

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. 254/2016
- (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 (SCI GR), rientrante negli assetti e nei sistemi di cui ai punti (iv) e (v)
- (vii) Controlli e attività di monitoraggio in materia di revisione legale dei conti

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

- partecipazione a tutte le riunioni del Consiglio di Amministrazione (CdA) e dei diversi comitati (cfr. tabella che segue);
- incontri selettivi con funzioni manageriali per approfondimenti in ordine ad operazioni rilevanti;

**Considerazioni del Collegio sindacale uscente in coerenza con le *Norme di comportamento del collegio sindacale di società quotate del CNDCEC del 26 aprile 2018***

- 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;
- 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; anche in relazione al progetto Enterprise Risk Management;
- incontri specifici con Funzioni interne della Società (tra cui People & Organization, Corporate Affairs & Compliance, Finance & Taxation, Planning & 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 CRRS;
- almeno una riunione all'anno specifica 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;
- riunioni con gli organi di controllo delle principali Società controllate;
- incontri con l'Organismo di Vigilanza ai sensi D. Lgs. n. 231/2001 (ODV);
- riunioni periodiche per monitorare il processo di predisposizione della dichiarazione di carattere non finanziaria (DNF) e relativo approccio metodologico sino all'approvazione della stessa da parte del CdA;
- incontri specifici con i responsabili di funzioni che si occupano delle tematiche di sostenibilità, incontri divenuti nel corso degli esercizi sempre più frequenti in virtù dell'importanza acquisita dalle tematiche in questione;
- 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;
- incontri periodici con la Società di Revisione ed esame della relazione aggiuntiva predisposta dalla stessa ai sensi dell'art. 11 Regolamento UE 537/2014;
- disamina e discussione con la Società di Revisione delle dichiarazioni di indipendenza;
- incontri mirati con la Società di revisione in merito al piano di lavoro, ai controlli svolti e ai relativi esiti in materia di DNF e sui temi di rappresentazione e disclosure in materia di DNF;
- approvazione dei *non audit services* consentiti (NAS) in base alla Procedura di Gruppo, predisposta ai fini della tutela dell'indipendenza del revisore legale;

**Considerazioni del Collegio sindacale uscente in coerenza con le *Norme di comportamento del collegio sindacale di società quotate del CNDCEC del 26 aprile 2018***

- disamina della Relazione Finanziaria annuale e infrannuale;
- disamina della Relazione annuale Corporate Governance e relative modalità di adesione al Codice di Corporate Governance vigente alla data della Relazione e applicabile a partire dall'1 gennaio 2021;
- disamina della DNF;
- ulteriori approfondimenti ogni qualvolta ritenuto opportuno, ad esempio in ambito di cyber security, gestione fiscale ecc.

In aggiunta a quanto sopra, si segnala che nel corso dell'esercizio 2021 e nei primi mesi del 2022, il Collegio Sindacale è stato particolarmente impegnato nello svolgimento della procedura di selezione della nuova Società di Revisione, come previsto dall'art. 16 Regolamento UE 537/2014. Si tratta, ovviamente, di una attività non ricorrente, in quanto l'incarico di revisione legale per gli Enti di Interesse Pubblico ha durata novennale.

Da ultimo, si segnala che il Collegio Sindacale ha dedicato particolare attenzione ai profili connessi alla acquisizione della società Sportswear Company S.p.A. ("SPW") incontrando in diverse occasioni i consulenti e gli advisor dell'operazione e successivamente all'operazione di acquisizione di SPW, perfezionatosi in data 31 marzo 2021, si è particolarmente interessato ai profili connessi al processo di integrazione tra la Società e la acquisita Sportswear Company S.p.A. ("SPW"). A tal proposito, il Collegio Sindacale ha tenuto specifici incontri anche con l'organo di controllo di SPW.

**4.2.** La tabella che segue riepiloga il numero di riunioni cui il Collegio Sindacale ha partecipato nel 2020, 2021 e 2022

**Tabella 1**

<b>Organo o comitato consiliare</b>	<b>2022</b>	<b>2021</b>	<b>2020</b>
	N.	N.	N.
	Riunioni	Riunioni	Riunioni

**Considerazioni del Collegio sindacale uscente in coerenza con le *Norme di comportamento del collegio sindacale di società quotate del CNDCEC del 26 aprile 2018***

Collegio sindacale	13	17 <sup>2</sup>	15 <sup>3</sup>
Consiglio di Amministrazione	8	12	14
Comitato Controllo, Rischi & Sostenibilità	8	6	4
Comitato Nomine / Remunerazione	5	3	7
Comitato Parti Correlate	1	3	6
<b>Totale N. Riunioni</b>	<b>35</b>	<b>41</b>	<b>46</b>

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**

---

<sup>2</sup> Si ricorda che nel corso dell'esercizio 2021 e nei primi mesi del 2022, il Collegio Sindacale è stato particolarmente impegnato nello svolgimento della procedura di selezione della nuova Società di Revisione, come previsto dall'art. 6 Regolamento UE 537/2014

<sup>3</sup> delle quali 3 riunioni sono state tenute dal Collegio Sindacale precedentemente in carica



**Considerazioni del Collegio sindacale uscente in coerenza con le *Norme di comportamento del collegio sindacale di società quotate del CNDCEC del 26 aprile 2018***

A fronte delle attività descritte nei paragrafi che precedono, il compenso annuo di ciascun Sindaco Effettivo, deliberato dall'Assemblea della Società in data 11 giugno 2020, è pari ad euro 41 mila; il compenso annuo del Presidente del Collegio sindacale è pari ad euro 60 mila. Si segnala che i compensi appena richiamati sono rimasti invariati rispetto a quelli deliberati nel 2016.

In ordine all'adeguatezza dei compensi del nuovo organo di controllo, il Collegio ravvisa l'opportunità che la Società proceda ad effettuare un'analisi di *benchmarking* tra i compensi attribuiti all'Organo di Controllo dalla Società e quelli riconosciuti da altri emittenti internazionali equiparabili<sup>4</sup>, per un'opportuna valutazione da parte dell'assemblea. Ad ogni modo, si segnala che tale *benchmarking* se limitato ad un mercato domestico potrebbe non evidenziare in maniera compiuta indicatori pienamente condivisi circa i profili di adeguatezza dei compensi da riconoscere all'Organo di Controllo della Società, in quanto all'interno di tale mercato non risulta ancora riscontrabile un pieno e consapevole allineamento all'esigenza di prevedere corrispettivi dei componenti dell'Organo di Controllo maggiormente in linea con il crescente *effort* richiesto dalla disciplina vigente.

Il tema merita una sempre maggiore riflessione, anche tenendo conto dell'evoluzione della normativa che ha ampliato in modo significativo compiti e conseguenti responsabilità dell'Organo di controllo, come ricordato al paragrafo 2 che precede<sup>5</sup>.

In tale prospettiva, in occasione della consultazione promossa nel 2019 da Borsa Italiana ai fini dell'aggiornamento del Codice di Autodisciplina, Nedcommunity ha suggerito che, ai fini dell'apprezzamento della congruità della remunerazione dell'Organo di Controllo, venga svolto un confronto non solo tra emittenti simili, ma anche all'interno della stessa emittente, ad esempio confrontando 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 2020, 2021 e 2022, 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 46, 41 e 35.

---

<sup>4</sup> Si evidenzia come a livello internazionale, dove il sistema di governance è prevalentemente quello monistico o dualistico, l'organo di controllo non è rappresentato dal Collegio sindacale ma dal Comitato di Controllo sulla gestione che è interno al Consiglio di amministrazione (sistema monistico) o dal Consiglio di Sorveglianza (sistema dualistico).

<sup>5</sup> Il profilo in questione è stato sottolineato a diversi livelli, tra cui anche dall'associazione degli amministratori indipendenti (Nedcommunity) nel corso della consultazione promossa da Borsa Italiana ai fini dell'aggiornamento del Codice di Autodisciplina nel 2019. Tale associazione ha infatti evidenziato che le responsabilità dell'Organo di Controllo si sono evolute negli ultimi anni in complessità e ampiezza delle aree di copertura, anche alla luce dell'evoluzione normativa, mentre la remunerazione dei singoli membri non è sempre stata aggiornata in proporzione.

**Considerazioni del Collegio sindacale uscente in coerenza con le *Norme di comportamento del collegio sindacale di società quotate del CNDCEC del 26 aprile 2018***

**6. Conclusioni**

In conclusione, dal punto di vista delle competenze professionali dei componenti del Collegio Sindacale, considerati la dimensione e complessità del Gruppo, 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. E' 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.

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 alla luce degli interventi normativi degli ultimi anni, 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.

Il Presidente del Collegio Sindacale

A rectangular box containing a handwritten signature in black ink. The signature is written in a cursive style and appears to read "Riccardo Losi".

Allegato: Estratto delle *Norme di comportamento del collegio sindacale di società quotate del CNDCEC del 26 aprile 2018* - punti Q.1.2 e Q.1.6



# Norme di comportamento del collegio sindacale di società quotate

Aprile, 2018

---

---

---

---

Allegato alla Relazione di fine mandato del Collegio Sindacale di Moncler, 3 marzo 2023:

Estratto delle *Norme di comportamento del collegio sindacale di società quotate del CNDCEC* del 26 aprile 2018 - punti Q.1.2 e Q.1.6

## **Norma Q.1.2. Composizione del collegio sindacale**

### **Principi**

*Il numero dei componenti del collegio sindacale e il criterio di riparto tra generi sono stabiliti dalla legge e dall'atto costitutivo.*

*I sindaci devono essere scelti fra soggetti in possesso dei requisiti di onorabilità e di professionalità stabiliti dalla legge e dallo statuto.*

### **Riferimenti**

Artt. 114, 148 e 148-bis t.u.f.; artt. da 144-*quinquies* a 144-*undecies* Regolamento Emittenti di cui alla delibera Consob 14.5.1999, n. 11971 s.m.i. (di seguito: Regolamento. Emittenti); decreto del Ministro di Grazia e Giustizia, n. 162, 30 Marzo 2000, Regolamento recante norme per la fissazione dei requisiti di professionalità e onorabilità dei membri del collegio sindacale delle società quotate da emanare in base all'art. 148, D.lgs. 24 febbraio 1998, n. 58; art. 19, co. 3, D.lgs. n. 39/2010; Comitato per la Corporate Governance, Codice di Autodisciplina, art. 3, luglio 2015

### **Criteri applicativi**

Il collegio sindacale è composto da un numero di sindaci non inferiore a tre membri effettivi e due membri supplenti.

La composizione del collegio deve rispettare il criterio di riparto tra generi, in base al quale al genere meno rappresentato spetta almeno un terzo – o un quinto trattandosi di neo quotata - dei componenti effettivi del collegio sindacale. Tale criterio di riparto si applica per tre mandati consecutivi. Qualora

dall'applicazione del criterio di riparto tra generi non risulti un numero intero di componenti appartenenti al genere meno rappresentato, tale numero è arrotondato per eccesso all'unità superiore.

Un componente effettivo e uno supplente sono eletti, con voto di lista e secondo le modalità stabilite dal Regolamento Emittenti, dai soci di minoranza che non siano collegati neppure indirettamente con i soci che hanno presentato o votato la lista risultata prima per numero di voti. Lo statuto può stabilire che sia eletto più di un sindaco di minoranza, prevedendo che i posti si ripartiscano proporzionalmente secondo i criteri stabiliti dallo statuto stesso.

Il presidente del collegio sindacale è nominato dall'assemblea tra i componenti eletti dai soci di minoranza, se nominati.

I sindaci devono possedere i requisiti di onorabilità e professionalità previsti dalla normativa (cfr. D.M. n. 162/2000) e dello statuto, nonché i requisiti di indipendenza previsti dalla legge e dai codici di comportamento, per le società che abbiano dichiarato di attenersi a detti codici (Norma Q.1.4).

#### *Requisiti di professionalità*

Almeno uno dei sindaci effettivi, se questi sono in numero di tre, ovvero almeno due dei sindaci effettivi, se questi sono in numero superiore a tre e, in entrambi i casi, almeno uno dei sindaci supplenti devono essere scelti tra gli iscritti nel registro dei revisori e aver esercitato l'attività di revisione legale dei conti per un periodo non inferiore a tre anni.

I sindaci che non sono in possesso del predetto requisito sono scelti tra coloro che abbiano maturato un'esperienza complessiva di almeno un triennio nell'esercizio di:

- attività di amministrazione o di controllo ovvero compiti direttivi presso società di capitali che abbiano un capitale sociale non inferiore a due milioni di euro;
- attività professionali o di insegnamento universitario di ruolo in materie giuridiche, economiche, finanziarie e tecnico-scientifiche, strettamente attinenti all'attività dell'impresa;
- funzioni dirigenziali presso enti pubblici o pubbliche amministrazioni operanti nei settori creditizio, finanziario e assicurativo o comunque in settori strettamente attinenti a quello di attività dell'impresa. Le materie e i settori di attività strettamente attinenti a quello dell'impresa sono stabiliti dallo statuto.

I componenti del collegio sindacale, in quanto componenti del comitato per il controllo interno e la revisione contabile di EIP<sup>2</sup>, sono, nel complesso, competenti nel settore in cui opera la società soggetta a revisione.

<sup>2</sup>Ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 16 D.lgs. n. 39/2010, sono enti di interesse pubblico (EIP):

- a) le società italiane emittenti valori mobiliari ammessi alla negoziazione su mercati regolamentati italiani dell'Unione Europea;
- b) le banche;
- c) le imprese di assicurazione di cui all'articolo 1, co. 1, lett. u) del codice delle assicurazioni private;
- d) le imprese di riassicurazione di cui all'art. 1, co. 1, lettera cc) del codice delle assicurazioni private, con sede in Italia, e le sedi secondarie in Italia delle imprese di riassicurazione extracomunitarie di cui all'articolo 1, co. 1, lettera cc-ter), del codice delle assicurazioni private.

## *Requisiti di onorabilità*

Non può essere nominato alla carica di sindaco, e se eletto decade, colui che:

- è stato sottoposto a misure di prevenzione disposte dall'autorità giudiziaria previste dalla legislazione antimafia, salvi gli effetti della riabilitazione;
- è stato condannato con sentenza irrevocabile, salvi gli effetti della riabilitazione:
  - a pena detentiva per uno dei reati previsti dalle norme che disciplinano l'attività bancaria, finanziaria e assicurativa e dalle norme in materia di mercati e strumenti finanziari, in materia tributaria e di strumenti di pagamento;
  - a reclusione per uno dei delitti societari previsti nel codice civile (titolo XI del libro V) e nella legge fallimentare (R.D. 16 marzo 1942, n. 267);
  - a reclusione per un tempo non inferiore a sei mesi per un delitto contro la pubblica amministrazione, la fede pubblica, il patrimonio, l'ordine pubblico e l'economia pubblica;
  - a reclusione per un tempo non inferiore a un anno per un qualunque delitto non colposo;
- è stato sottoposto su richiesta delle parti a pena detentiva per uno dei reati previsti dalle norme che disciplinano l'attività bancaria, finanziaria e assicurativa e dalle norme in materia di mercati e strumenti finanziari, in materia tributaria e di strumenti di pagamento, salvo il caso dell'estinzione del reato;
- è stato cancellato dal ruolo unico nazionale degli agenti di cambio (art. 201, co. 15, t.u.f.), nonché gli agenti di cambio che si trovano in stato di esclusione dalle negoziazioni in un mercato regolamentato. I predetti divieti hanno la durata di tre anni dall'adozione dei relativi provvedimenti. Il periodo è ridotto a un anno nelle ipotesi in cui il provvedimento è stato adottato su istanza dell'imprenditore, degli organi amministrativi dell'impresa o dell'agente di cambio.

Non integra automaticamente una causa impeditiva all'assunzione dell'incarico di sindaco l'aver svolto funzioni di amministrazione, direzione e controllo, per almeno diciotto mesi, nel periodo ricompreso fra i due esercizi precedenti l'adozione dei relativi provvedimenti e quello in corso, in imprese sottoposte a fallimento o liquidazione coatta amministrativa o amministrazione straordinaria ovvero l'aver svolto incarichi in imprese sottoposte a procedure di risoluzione o a rimozione collettiva dei componenti degli organi di amministrazione e controllo prevista nella normativa di settore per società che operano in settori sottoposti a vigilanza<sup>3</sup>.

<sup>3</sup> Si rammenta che il Tar del Lazio, con sentenza del 12 gennaio 2005, ha annullato la norma regolamentare di cui all'art. 1, co. 4, del D.M. 30 marzo 2000, n. 162, la quale prevedeva che: "Non possono ricoprire la carica di sindaco coloro che, per almeno diciotto mesi, nel periodo ricompreso fra i due esercizi precedenti l'adozione dei relativi provvedimenti e quello in corso hanno svolto funzioni di amministrazione, direzione o controllo in imprese:

- sottoposte a fallimento, a liquidazione coatta amministrativa o a procedure equiparate;
- operanti nel settore creditizio, finanziario, mobiliare e assicurativo sottoposte a procedure di amministrazione straordinaria".

Ulteriori requisiti di professionalità o di onorabilità possono essere stabiliti:

- da leggi speciali che regolano specifici settori di attività;
- dallo statuto.

#### *Valutazioni in ordine alla composizione del collegio sindacale*

Nella prima riunione, e poi annualmente, il collegio sindacale valuta, sulla base delle dichiarazioni rese dai sindaci e delle informazioni comunque disponibili, la composizione del collegio sindacale, verificando in particolare il rispetto dei requisiti previsti dalla legge, dallo statuto, dal Regolamento Emittenti e dal codice di comportamento, al quale la società abbia dichiarato di attenersi e il rispetto di requisiti di onorabilità e di criteri di correttezza previsti dalla normativa di settore.

Ai fini di tali valutazioni, i sindaci, una volta eletti o quando ricorrano variazioni, comunicano per iscritto al collegio sindacale le pertinenti informazioni complete e aggiornate.

Si applica la Norma Q.1.1.

### **Commento**

L'art. 148 t.u.f. stabilisce il numero minimo dei componenti del collegio sindacale in tre sindaci effettivi e due sindaci supplenti. Il numero dei sindaci effettivi può pertanto essere superiore a tre e quello dei supplenti superiore a due.

La composizione del collegio dovrebbe essere adeguata alle caratteristiche della società. Tale esigenza può essere rappresentata alla società da chiunque vi abbia interesse, ad esempio, il consiglio di amministrazione, i soci, le funzioni di controllo, nonché lo stesso collegio sindacale in sede di valutazione della propria composizione. In merito, non si trascuri che l'art. 19, co. 3, D.lgs. n. 39/2010 prevede espressamente che i componenti del comitato per il controllo interno e la revisione contabile siano nel complesso competenti nel settore in cui opera la società. Ciò comporta che il singolo sindaco può non

*Con sentenze del TAR del Lazio n. 7064/2001 e n. 2907/2000 sono state annullate, inoltre, le analoghe disposizioni contenute rispettivamente nel DM 18 marzo 1998, n. 161, Regolamento recante norme per l'individuazione dei requisiti di onorabilità e professionalità degli esponenti aziendali delle banche e delle cause di sospensione, nel D.M. 11 novembre 1998, n. 468, Regolamento recante norme per l'individuazione dei requisiti di professionalità e di onorabilità dei soggetti che svolgono funzioni di amministrazione, direzione e controllo presso SIM, società di gestione del risparmio e SICAV, e nel D.M. 11 novembre 1998, n. 471, Regolamento recante norme per l'individuazione dei requisiti di onorabilità e professionalità degli esponenti aziendali delle società di gestione di mercati regolamentati e di gestione accentrata di strumenti finanziari nonché i requisiti di onorabilità dei soci e individuazione della soglia rilevante.*

possedere tali competenze all'atto della nomina, fermo restando che deve acquisirle nel corso del mandato, documentandosi, assumendo informazioni (anche presso la società) e fruendo dell'esperienza sulle peculiarità del settore maturate dai colleghi.

Appare opportuno, inoltre, 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.

Nella prassi può accadere che non siano presentate distinte liste (di maggioranza e di minoranza); in tal caso, i sindaci sono eletti dall'assemblea in base alla proposta di delibera presentata in assemblea.

La valutazione della composizione del collegio sindacale persegue finalità di trasparenza e consente di vigilare più efficacemente sulla corretta applicazione delle norme in tema di incompatibilità, in considerazione anche degli obblighi di informativa al pubblico a cui sono tenute le società in forza delle previsioni di legge e del Regolamento Emittenti (cfr. art. 144-*novies*).

## **Norma Q.1.6. Retribuzione**

### **Principi**

*Il sindaco, prima di accettare la carica, valuta se la misura del compenso proposto è adeguata a remunerare la professionalità, l'esperienza e l'impegno con i quali deve svolgere l'incarico, tenendo conto del rilievo pubblicistico della funzione svolta.*

### **Riferimenti**

Art. 2402 c.c.; art. 9 D.L. 24 gennaio 2012, n. 1, Disposizioni urgenti per la concorrenza, lo sviluppo delle infrastrutture e la competitività, convertito in legge, con modificazioni, dall'art. 1, co. 1, L. 24 marzo 2012, n. 27; Comitato per la Corporate Governance, Codice di Autodisciplina, art. 8.C.3., luglio 2015

### **Criteri applicativi**

Il compenso annuale dei sindaci, se non è stabilito nello statuto, è determinato dall'assemblea all'atto della nomina per l'intero periodo di durata del loro ufficio.

In caso di significativa modifica della struttura organizzativa della società o del perimetro aziendale, con specifica e motivata delibera dell'assemblea può essere adeguato il compenso dei sindaci.

In presenza di modifica dell'attività e di evoluzioni della stessa che rendano l'impegno del sindaco non coerente ed adeguato al compenso pattuito, il collegio sindacale, nel corso dell'incarico, può fornire nella propria relazione informazioni di tali evoluzioni e suggerimenti per la rivisitazione del compenso nella prima assemblea utile.

È opportuno che il collegio sindacale uscente, prima della scadenza del proprio incarico, riassume in un apposito documento le attività espletate, precisando il numero di riunioni e la loro durata media, nonché il tempo richiesto per ciascuna delle attività espletate e le risorse professionali impiegate. Detto documento è trasmesso alla società in modo da consentire ai soci e ai candidati sindaci di valutare l'adeguatezza del compenso proposto.

Al momento dell'accettazione della candidatura, il candidato sindaco valuta l'adeguatezza del compenso proposto 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 e alle altre caratteristiche della società;

- e) 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;
- f) i compensi riconosciuti agli amministratori non esecutivi nonché i criteri per la remunerazione alla partecipazione ai comitati interni;
- g) 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.

In presenza di liste di candidati depositate ai fini delle conseguenti delibere assembleari, sarebbe auspicabile che:

- h) la lista di candidati fosse corredata da una breve nota informativa che illustri il previsto impegno richiesto ai sindaci, sia in termini di espletamento dell'attività di vigilanza, sia in termini di partecipazione alle riunioni degli organi di governance e dei comitati, sulla base della entità e della natura del lavoro svolto dal collegio uscente e tenendo conto delle dimensioni, della complessità e delle altre caratteristiche della società, nonché delle prevedibili modifiche della struttura organizzativa o della modalità di gestione;
- i) la nota informativa dovrebbe essere poi corredata da una proposta di compenso, predisposta con il consenso dei candidati, eventualmente espressa in una forma che ne consenta la determinazione all'interno di un intervallo di valori. In tal modo, in occasione dell'assemblea di nomina dei sindaci, sarebbe disponibile un utile e concreto riferimento per le conseguenti deliberazioni della società e le successive valutazioni degli eletti.

## **Commento**

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.