

## **Sanlorenzo S.p.A.**

### **Considerazioni del Collegio Sindacale uscente**

in coerenza con le *Norme di comportamento del collegio sindacale di società quotate*  
*CNDCEC*, dicembre 2024

\* \* \*

- A. Premessa – Le Norme di comportamento del collegio sindacale di società quotate del CNDCEC di dicembre 2024 e scopo del documento
  
- B. Evoluzione delle attività del Collegio Sindacale previste dalla legge
  
- C. Considerazioni sulla composizione del Collegio Sindacale
  
- D. Le attività svolte dal Collegio Sindacale: aree di operatività ed impegno richiesto
  
- E. Considerazioni sulla remunerazione del Collegio Sindacale
  
- F. Conclusioni

\* \* \*

## **A. Premessa – Le Norme di comportamento del collegio sindacale di società quotate del CNDCEC dicembre 2024 e scopo del documento**

Il mandato del Collegio Sindacale di Sanlorenzo S.p.A. attualmente in carica scadrà alla data dell'Assemblea del 29 aprile 2024, che sarà convocata per l'approvazione del bilancio al 31 dicembre 2024, secondo il Calendario Finanziario approvato dal C.d.A. in data 30 gennaio 2025. In tale occasione, l'Assemblea degli Azionisti sarà quindi chiamata a nominare anche un nuovo organo di controllo.

In base a quanto previsto dal punto Q.1.5. delle *Norme di comportamento del collegio sindacale di società quotate del CNDCEC di dicembre 2024* (nel seguito le “*Norme di comportamento*”), “*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, senza tralasciare le previsioni di cui alla legge 21 aprile 2023, n. 49.*”.

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.

Con riferimento al profilo della professionalità, la Norma di comportamento di aprile 2018 Q.1.2. già prevedeva nei commenti 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 non solo 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*”, ma anche nel D.M. n. 162/2000.

Con riguardo poi all'aspetto della remunerazione, la Norma di comportamento Q.1.5. dispone che “*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 presenza di modifica dell'attività e di evoluzioni della stessa che rendano l'impegno del sindaco non coerente e 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.  
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.”.*

Analoghe indicazioni sono rinvenibili anche nel Codice di Corporate Governance (gennaio 2020) attualmente in vigore (Raccomandazione n. 30).

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

\* \* \*

## B. 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).

È infine necessario evidenziare l'ulteriore attività di controllo demandata al Collegio Sindacale a seguito dell'emanazione del D.lgs. 125/2024, in vigore dallo scorso 25/09/2024, con il quale è stata recepita la Direttiva (UE) 2022/2464 (c.d. CSRD).

Tale normativa prevede un nuovo obbligo di predisporre la rendicontazione di sostenibilità su base consolidata, già con decorrenza dall'esercizio 2024 per le emittenti quotate, rispetto al già vigente

obbligo di approvazione dell’informativa non finanziaria (D.Lgs. 254/2016, c.d. “DNF”), già vigente per le emittenti quotate.

In sintesi, per quanto d’interesse del Collegio Sindacale l’articolo 10, comma 1, D.lgs. 125/2024, dispone espressamente che l’Organo di controllo della società, nello svolgimento delle proprie funzioni, è tenuto a vigilare *“sull’osservanza delle disposizioni stabilite nel presente decreto e ne riferisce nella relazione annuale all’assemblea”*.

La nuova normativa ha avuto, pertanto, un impatto diretto e immediato sull’attività dell’Organo di controllo, fatta salva la diretta responsabilità dell’Organo amministrativo con riguardo alle previsioni normative da adottare e seguire al fine di predisporre la rendicontazione di sostenibilità, attività sulle il Collegio è chiamato a vigilare.

\* \* \*

### C. 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 seguito alle attività di autovalutazione annualmente svolte, il Collegio Sindacale in carica ha confermato di possedere le competenze necessarie per l'adempimento dei propri compiti. È emerso che un elemento cruciale per l'efficacia delle sue azioni è la complementarietà delle formazioni e delle esperienze pregresse di ciascun membro. Questo ha consentito e continua a consentire una copertura completa e funzionale delle tematiche affidate al Collegio, generando un proficuo lavoro di squadra che contribuisce anche all'arricchimento professionale di ogni componente.

Inoltre, è stata riconosciuta l'importanza della diversità di genere come un aspetto fondamentale per creare un ambiente inclusivo e rappresentativo delle differenti prospettive. Le competenze e le professionalità del Collegio, provenienti da ambiti eterogenei, offrono una visione integrata e una capacità di affrontare le sfide in modo multidisciplinare. L'esperienza lavorativa dei membri, maturata in contesti diversi, è stata infine considerata un valore aggiunto, poiché apporta una dimensione pratica e concreta che permette di rispondere in modo adeguato alle esigenze e alle dinamiche in continuo mutamento.

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

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 (C.d.A.) e dei Comitati endo-consigliari (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);
- risposta ai questionari dell'Autorità;
- approfondimenti di natura giuridica sulle acquisizioni effettuate.

(ii) Vigilanza sull'osservanza della legge con particolare riguardo al neo introdotto D.lgs. n. 125/2024, in virtù della richiesta "transizione" dalle previsioni di cui al D.lgs. n. 254/2016, in tema di dichiarazione consolidata di carattere non finanziaria (c.d. "DNF"), alla rendicontazione di sostenibilità di cui alla c.d. "CSRD"

- Riunioni periodiche mensili per monitorare e supervisionare l'intero processo di predisposizione della rendicontazione di sostenibilità, assicurando l'applicazione dell'approccio metodologico fino all'approvazione finale da parte del CdA;
- Ulteriori incontri mirati sia con il nuovo *team* di lavoro dedicato alle tematiche ESG, sia con la società di consulenza (Deloitte) per la transizione alla rendicontazione CSRD, sia con la società di revisione (BDO) per approfondire, anche in itinere, i suggerimenti contenuti nelle c.d. *Management Letters*

(iii) Vigilanza sul rispetto dei principi di corretta amministrazione

- partecipazione a tutte le riunioni del CdA e dei Comitati endo-consigliari (cfr. Tabella che segue);
- incontri selettivi con funzioni manageriali per approfondimenti in ordine ad operazioni rilevanti;
- approfondimenti sulle acquisizioni effettuate;
- ulteriori approfondimenti, ogni qualvolta ritenuto opportuno.

(iv) Vigilanza sull'adeguatezza degli assetti organizzativi

- 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 dei siti produttivi;
- approfondimenti sulle acquisizioni effettuate.

(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 n. 231/2001;
- approfondimenti sulle acquisizioni effettuate;
- ulteriori approfondimenti ogni qualvolta ritenuto opportuno.

(vi) Vigilanza sull'adeguatezza del sistema amministrativo-contabile

- partecipazione a tutte le riunioni del CdA ed ai Comitati endo-consigliari, 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;
- approfondimenti sulle acquisizioni effettuate.

(vii) Controlli e attività di monitoraggio in materia di revisione legale dei conti (in qualità di Comitato per il Controllo Interno e la Revisione)

- incontri con i *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 e, da ultimo, nel 2024 di transizione alla c.d.



CSRD per la produzione della Rendicontazione di sostenibilità;

- disamina e discussione con la Società di Revisione delle dichiarazioni di indipendenza.

2. La Tabella che segue riepiloga il numero di riunioni alle quali il Collegio Sindacale ha preso parte nel 2022 (a partire dalla nomina in data 24 aprile 2022), 2023 e 2024 e la durata media di tali riunioni.

Organo	2022		2023		2024	
	Durata media minuti	Numero	Durata media minuti	Numero	Durata media minuti	Numero
Collegio Sindacale	240	12	240	13	240	13
Consiglio di Amministrazione	120	6	120	6	120	9
Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità	30	6	30	7	30	6
Comitato Operazioni con Parti Correlate	30	4	30	5	30	6
Comitato Nomine	30	1	30	1	0	0
Comitato Remunerazioni	30	3	30	3	30	7

In base a quanto previsto dalle norme vigenti e dalle indicazioni contenute nel Codice di Corporate Governance approvato nel gennaio 2020 dal Comitato, al quale Sanlorenzo S.p.A. aderisce, i Sindaci sono tenuti a partecipare, oltre alle riunioni del Consiglio di Amministrazione, anche alle riunioni dei Comitati endo-consigliari istituiti dall'Organo amministrativo dell'emittente (Comitato Controllo Rischi e Sostenibilità, Comitato Nomine, Comitato Operazioni con Parti Correlate, Comitato Remunerazioni), verificando la convocazione ed il corretto espletamento delle funzioni loro demandate dal Consiglio, con l'adozione ed applicazione dei rispettivi Regolamenti.

Tali previsioni sono state pienamente rispettate dal Collegio Sindacale: nel triennio 2022 - 2024 infatti, i componenti del Collegio Sindacale hanno preso parte alla 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, alla preparazione ed alla verbalizzazione delle riunioni, che – ancorché non analiticamente quantificabile – rappresenta una componente di impegno particolarmente significativo.

Il Presidente del Collegio Sindacale è chiamato a dedicare ulteriore tempo alla pianificazione delle riunioni, alla stesura finale dei relativi verbali e 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, con i Revisori (presiedendo il Comitato per i Controlli Interni e la Revisione Contabile).

Per il solo 2024 il Collegio ha così potuto conteggiare l'impegno complessivo orario di oltre 700 ore, interamente dedicate alla carica.

\* \* \*

## E. 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.1.5:

- 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 Controllo, Rischi e Sostenibilità.
- La normativa vigente.

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. I compensi sono rimasti tali sino alla scadenza del mandato che avverrà con l'approvazione del bilancio al 31 dicembre 2024.

Come già segnalato in passato, a 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 nel triennio di mandato del Collegio Sindacale sono state in numero di 49, con impegnativa attività di approfondimento e condivisione tra i membri del Collegio a monte delle stesse.

Infine, in questa sede, il Collegio Sindacale intende, come suggerito dalle citate Norme di Comportamento (pagg. 29/30), esprimere il proprio orientamento non solo riguardo ai profili professionali e alle competenze che completano adeguatamente la composizione qualitativa del Collegio, come già trattato nei paragrafi precedenti, ma anche in merito all'impegno di tempo

richiesto per lo svolgimento dell'incarico e alla remunerazione appropriata per attrarre persone di adeguato standing, anche considerando le disposizioni della Legge 21 aprile 2023, n. 49 (*“Equo Compenso”*).

In questo contesto, è necessario rivedere il compenso annuo di ciascun Sindaco Effettivo, nonché quello del Presidente del Collegio Sindacale, rispetto a quanto deliberato sin dal 2019.

Da quella data, infatti, eventi significativi quali

- lo sviluppo organico del business che ha comportato rilevanti investimenti in assets e risorse con un incremento della complessiva cifra d'affari, più che raddoppiata;
- le numerose acquisizioni effettuate nel triennio che hanno accresciuto il “perimetro” di osservazione con l'obiettivo di integrare la c.d. Supply Chain (anche, ma non solo, in ottica ESG), di aumentare la capacità produttiva, di accedere ai mercati di sbocco dell'Asia e di diversificare la produzione anche sulla vela;
- l'introduzione della c.d. CSRD, in quanto come già richiamato, il Collegio è ora chiamato a vigilare sull'osservanza delle disposizioni, sull'adeguatezza delle procedure, sui tempi e sulle modalità di pubblicazione della Rendicontazione di sostenibilità nella Relazione sulla Gestione, nonché sul complessivo ambito di applicazione della disciplina al suddetto perimetro di consolidamento dell'emittente;

hanno aumentato in modo rilevante il carico di lavoro affidato al Collegio Sindacale, come provato dalle oltre 700 ore dedicate nel 2024.

Di conseguenza, anche con riferimento all'applicazione dell'Art. 29, *“Sindaco di Società”*, del D.M. n. 140/2012, come richiamato dalla suddetta Legge n. 49/2023, si reputa necessario incrementare significativamente il compenso di ciascun Sindaco sulla base dell'avvenuto incremento del perimetro di attività operative e aggiornamenti normativi nonché sulla base di quanto sopra esposto ed in considerazione delle tariffe previste dall'equo compenso.

A tali fini, in assenza di uno studio specifico, si ritiene che utili riferimenti siano desumibili anche nel recente Rapporto di Assonime (*Report on Corporate Governance in Italy: the implementation of the Italian Corporate Governance Code - 2024*).

\* \* \*

## F. 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 par. C.

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.

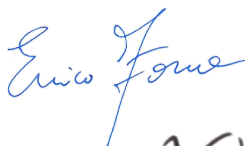
Dal punto di vista della remunerazione, il Collegio ritiene necessario incrementare in modo significativo i compensi ancora ancorati alla delibera, ai parametri aziendali e all'impianto normativo del 2019, anche, ma non solo (cfr. il recente sopra citato Rapporto di Assonime), alla luce della Legge sull'*Equo Compenso*<sup>1</sup> intervenuta nel 2023.

\* \* \*

Milano - Torino, lì 13 febbraio 2025

Il Collegio Sindacale

Enrico Fossa, Presidente



Andrea Caretti, Sindaco Effettivo



Margherita Spaini, Sindaco Effettivo



---

<sup>1</sup> Per completezza di informazione si rinvia ai testi delle Norme Q.1.1. e Q.1.5. tratti dalle Norme di comportamento del collegio sindacale di società quotate del CNDCEC (dicembre 2024)