

## Civitanavi System S.p.A. – Considerazioni del Collegio Sindacale uscente

1. Premessa
2. Evoluzione delle attività del Collegio Sindacale previste dalla legge
3. Considerazioni sulla composizione del Collegio Sindacale
4. Attività svolte dal Collegio Sindacale: aree di operatività e impegno richiesto
5. Considerazioni sulla remunerazione del Collegio Sindacale
6. Conclusioni

### 1. Premessa

Come noto, il mandato del Collegio Sindacale di Civitanavi System S.p.A. attualmente in carica scadrà alla data dell'Assemblea convocata per l'approvazione del bilancio al 31 dicembre 2023. In tale occasione, l'Assemblea dei Soci sarà chiamata a nominare 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 del 21 dicembre 2023 (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. Tale documento va pubblicato sul sito internet della società con congruo anticipo rispetto alla pubblicazione dell'avviso di convocazione dell'assemblea relativa al rinnovo del collegio"*.

Il presente documento viene 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.1.1. prevede che *"Il collegio sindacale, in quanto comitato per il controllo interno e la revisione contabile di EIP, deve essere composto da membri, nel complesso, competenti nel settore in cui opera la società sottoposta a revisione. Ciò comporta che il singolo sindaco può non 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"*. 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"*.

Il presente documento, prima di essere messo a disposizione degli azionisti, 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, 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).

Si evidenzia, a tal proposito, che la Civitanavi Systems S.p.A., pur non risultando inclusa tra i soggetti tenuti alla predisposizione della dichiarazione di carattere non finanziario, ha provveduto alla redazione volontaria del bilancio di sostenibilità a partire dall'esercizio chiuso al 31/12/2022.

### **3. Considerazioni sulla composizione del Collegio Sindacale**

Tenuto conto del settore in cui opera la Società e dell'organizzazione aziendale, si ritiene che lo svolgimento dei compiti demandati al Collegio Sindacale richieda, anche in prospettiva, il possesso di specifiche competenze nelle seguenti aree:

- Principi e regole di funzionamento delle società quotate;
- Processi contabili e formazione del Bilancio d'esercizio;
- Principi contabili nazionali e internazionali;
- Valutazioni economiche e finanziarie;
- Gestione dei rischi e sistemi di controllo interno;
- Competenze tecniche in ambito giuridico;
- Competenze in tema di finanza e funzionamento dei mercati finanziari;

- Competenze in tema di politiche di remunerazione;
- Processi di Internal audit;
- Compliance;
- Revisione legale;
- Competenze sugli standard di redazione del rendiconto di sostenibilità.

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 genere, di competenze e professionalità, nonché di esperienza lavorativa.

#### **4. Attività svolte dal Collegio Sindacale: aree di operatività e impegno richiesto**

4.1. Le principali aree e le attività espletate dal Collegio Sindacale presentano la seguente articolazione:

##### *(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) Bilancio di sostenibilità*

- partecipazione alle riunioni periodiche di monitoraggio del processo di predisposizione del bilancio di sostenibilità, redatto su base volontaria per gli esercizi 2022 e 2023, e relativo approccio metodologico;
- incontri mirati con la società di consulenza incaricata.

##### *(iii) Vigilanza sul rispetto dei principi di corretta amministrazione*

- partecipazione a tutte le riunioni del CdA e dei vari comitati;
- 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, Parti Correlate e Sostenibilità (CCRPCS) e al Comitato per la remunerazione e le nomine (CRN);
- riunioni specifiche con il Chief Financial Officer (CFO);
- visite e ispezioni del sito produttivo;

- 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 CCRPCS;
- 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 CCRPCS e al CRN;
- 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.;
- disamina e discussione con la Società di Revisione delle dichiarazioni di indipendenza.

4.2. La Tabella che segue riepiloga il numero di riunioni verbalizzate cui il Collegio Sindacale ha partecipato negli esercizi 2021 (a partire dalla nomina in data 7 ottobre 2021), 2022 e 2023 e la durata media di dette riunioni.

Riunione	2021		2022		2023	
	Durata media (h)	Numero riunioni	Durata media (h)	Numero riunioni	Durata media (h)	Numero riunioni
Collegio Sindacale	4:00	2	4:00	5	4:00	6
Assemblea Azionisti	00:40	3	00:40	2	00:40	2
Consiglio di Amministrazione	00:38	5	01:06	10	00:45	9
Comitato Controllo, Rischi, Parti correlate e Sostenibilità - Comitato per la Remunerazione e le Nomine	-	-	00:51	9	00:52	8
<b>Totale ore per anno</b>	<b>ore 13:10</b>		<b>ore 40:05</b>		<b>ore 39:12</b>	

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 Civitanavi System S.p.A. aderisce, i sindaci sono tenuti a partecipare, oltre alle riunioni del Consiglio di amministrazione, al Comitato Controllo, Rischi, Parti Correlate e Sostenibilità e al Comitato per la Remunerazione e le nomine.

Tali norme e indicazioni sono state pienamente rispettate dal Collegio Sindacale: nel triennio 2021-2023 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 l'impegno richiesto ai sindaci per lo studio della documentazione e la preparazione delle riunioni, che – ancorché non analiticamente quantificabile – rappresenta una componente particolarmente significativa.

Il Presidente del Collegio Sindacale dedica inoltre 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 stesso.

## 5. Considerazioni sulla remunerazione del Collegio Sindacale

Gli elementi posti a base della valutazione sull'adeguatezza del compenso 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 di controllo e rischi;*
- *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 29 aprile 2022 è pari a euro 9.000; il compenso annuo del Presidente del Collegio Sindacale è pari a euro 12.000.

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 con 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 tali competenze siano ben bilanciate e distribuite tra i diversi componenti dell'organo di controllo e siano accompagnate 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.1.1. e Q.1.5. tratti dalle Norme di comportamento del collegio sindacale di società quotate del CNDCEC del 21 dicembre 2023.

Pedaso, 11 marzo 2024

Il Collegio Sindacale

Marco Donadio, Presidente



Eleonora Mori, Sindaco Effettivo



Cesare Tomassetti, Sindaco Effettivo

