



ASSICURAZIONI GENERALI S.P.A.

CONSIDERAZIONI DEL COLLEGIO SINDACALE USCENTE IN COERENZA CON LE NORME DI COMPORTAMENTO DEL COLLEGIO SINDACALE DI SOCIETÀ QUOTATE DEL CNDCEC DEL 26 APRILE 2018

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

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



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 Assicurazioni Generali S.p.A. (“Generali” o la “Compagnia”) attualmente in carica scadrà alla data dell’assemblea convocata per l’approvazione del bilancio della Compagnia al 31 dicembre 2019. 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 esaustivo delle attività che l’organo di controllo della Compagnia è chiamato a svolgere, al fine di valutare in modo ponderato le competenze professionali necessarie e l’adeguatezza del compenso proposto per l’espletamento dell’incarico.

In effetti, con riferimento al profilo della professionalità, la Norma di Comportamento Q.1.2. prevede che “*La composizione del collegio dovrebbe essere adeguata alle caratteristiche della società*” e che “*in sede di presentazione delle liste dei candidati siano valutate le caratteristiche professionali, di esperienza, anche manageriale, e di genere dei candidati, in relazione alle dimensioni dell’emittente, alla complessità e alla specificità del settore di attività in cui esso opera, nonché alle dimensioni del collegio sindacale*”¹. 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 medesima. Particolare attenzione nella determinazione di un compenso adeguato, inoltre, andrà data all’impegno profuso nella propria attività e in particolare nella partecipazione attiva alle riunioni dei comitati endoconsiliari*”. Analoghe indicazioni sono rinvenibili anche nel Codice di Autodisciplina attualmente in vigore (Criterio 8.C.3), nonché nella versione aggiornata di detto Codice che troverà applicazione a partire dall’esercizio 2021.

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



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 Compagnia per le valutazioni di loro rispettiva competenza.

2. Evoluzione delle attività del Collegio Sindacale previste dalla legge

2.1. Nel corso del triennio, l'attività del Collegio Sindacale è stata fortemente influenzata dalle previsioni normative introdotte da alcuni recenti interventi di riforma, tra le quali pare utile ricordare le seguenti.

In primo luogo, vengono in rilievo le disposizioni introdotte dalla Direttiva Europea 2009/138/UE (c.d. Solvency II), recepita dal D. Lgs. 74/2015, che ha aggiornato il D.Lgs. 209/2005 (Codice delle Assicurazioni), nonché le relative disposizioni di attuazione emanate da IVASS.

In tale ambito si segnala, in particolare, il **Regolamento IVASS n. 38** del 3 luglio 2018, in base al quale l'Organo di Controllo, tra l'altro:

- verifica l'idoneità della definizione delle deleghe, nonché l'adeguatezza dell'assetto organizzativo, prestando particolare attenzione alla separazione di responsabilità nei compiti e nelle funzioni (art. 8, c.1, lett. b);
- valuta l'efficienza e l'efficacia del sistema di governo societario, con particolare riguardo all'operato della funzione di revisione interna della quale deve verificare la sussistenza della necessaria autonomia, indipendenza e funzionalità; nell'ipotesi in cui tale funzione sia stata esternalizzata valuta il contenuto dell'incarico sulla base del relativo contratto.

2.2. In secondo 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);



- 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).

2.4. Tra gli interventi normativi più recenti, si segnala, infine il **Regolamento IVASS n. 44** del 12 febbraio 2019, emanato in attuazione del decreto legislativo 21 novembre 2007, n. 231, come modificato a seguito del recepimento della Direttiva 843/2018.

In base a tale Regolamento, l'Organo di Controllo "vigila sull'osservanza della normativa e verifica l'adeguatezza del sistema di gestione e controllo del rischio di riciclaggio" (art. 12).

Nell'esercizio di tali poteri, il Collegio Sindacale, in particolare:

- valuta l'idoneità delle procedure applicate per l'adeguata verifica della clientela, la conservazione di documenti, dati e informazioni e per la segnalazione delle operazioni sospette;
- sollecita l'approfondimento dei motivi delle carenze, anomalie e irregolarità riscontrate e valuta, altresì, l'idoneità del piano adottato dall'organo amministrativo relativo alle misure correttive per rimuoverle;
- informa senza ritardo l'IVASS di tutti i fatti di cui venga a conoscenza nell'esercizio delle proprie funzioni che possano costituire violazioni gravi o ripetute o sistematiche o plurime delle disposizioni di legge o delle relative disposizioni attuative.

3. Considerazioni sulla composizione del Collegio Sindacale

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



- Caratteristiche e funzionamento del settore assicurativo
- Principi e regole di funzionamento delle società quotate
- Gestione finanziaria
- 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
- Attuariale e Solvency II
- Revisione legale

Essenziali appaiono in particolare le competenze e le esperienze nel settore assicurativo e in quello delle società quotate.

E' inoltre opportuno che il Collegio disponga delle competenze di persone che abbiano maturato esperienze nelle aree sopra richiamate su basi complementari. E' cioè rilevante che i componenti dell'organo di controllo abbiano formazioni differenti e che collegialmente 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. Le attività del Collegio Sindacale: aree di operatività ed impegno richiesto

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

(i) Vigilanza sull'osservanza della legge e dello statuto

- partecipazione a tutte le riunioni del Consiglio di Amministrazione (CdA) e dei diversi comitati (cfr. tabella che segue);
- partecipazione a tutte le riunioni del Comitato Controllo e Rischi (CCR) e, con la presenza anche solo del Presidente e/o di uno o più Sindaci, al Comitato Investimenti e al Comitato Governance & Sostenibilità;
- incontri specifici con le Funzioni Fondamentali nonché con la Funzione Group General Counsel;
- approfondimenti eventuali.

(ii) Vigilanza sull'osservanza della legge con particolare riguardo al D. Lgs. n. 254/2016

- 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;
- partecipazione a tutte le riunioni del Comitato Governance & Sostenibilità a cui sono demandate funzioni sia consultive, sia propositive ed istruttorie a favore del CdA nelle tematiche in materia di sostenibilità;
- incontri con i responsabili di funzioni che si occupano delle tematiche di sostenibilità e DNF;
- incontri mirati con la società di revisione sui temi di rappresentazione e disclosure in materia di DNF.

(iii) Vigilanza sul rispetto dei principi di corretta amministrazione

- partecipazione a tutte le riunioni del CdA e dei vari comitati (cfr. tabella che segue);
- incontri selettivi con funzioni manageriali per approfondimenti in ordine ad operazioni rilevanti;
- ulteriori approfondimenti, ogni qualvolta ritenuto opportuno.

(iv) Vigilanza sull'adeguatezza dell'assetto organizzativo

- partecipazione a tutte le riunioni del CdA e dei vari comitati con particolare riguardo al CCR (cfr. tabella che segue);
- approfondimenti in riunioni specifiche con la funzione Group Chief HR & Organization Officer (HRO) (almeno una riunione all'anno);
- approfondimenti di benchmarking e incontri con HRO per analizzare e valutare le tendenze dell'industria assicurativa, vis a vis le indicazioni dell'IVASS;
- riunioni specifiche con le funzioni Group Audit, Group Compliance Officer, Group Chief Risk Officer, Group Chief Financial Officer (CFO) e Group General Counsel e Group Actuarial Function;
- riunioni con gli Audit Committee / Organi di controllo delle principali Società controllate (almeno una volta all'anno per ciascun organo di controllo);
- almeno una riunione specifica con il Group CEO all'anno.

(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 CCR (cfr. Tabella 1);
- incontri con il Responsabile Group Audit almeno due volte all'anno al fine di esaminare le modalità di pianificazione dell'audit e di svolgere una executive session per la verifica di indipendenza;
- riunioni con cadenza almeno annuale con le funzioni Group Compliance Officer, Group Chief Risk Officer e Group Actuarial Function al fine di esaminare le evoluzioni organizzative, risorse, attività, ecc. in sinergia con quanto acquisito nelle riunioni del CRR;



- riunioni specifiche con le funzioni Group General Counsel, CFO e HRO, anche per approfondire le tendenze di settore e gli orientamenti delle autorità di vigilanza;
- riunioni periodiche con Group Compliance Officer per monitorare, tra l'altro, l'evoluzione normativa specifica in tema AML e i relativi progetti di sviluppo;
- incontro almeno annuale con l'Organismo di Vigilanza ai sensi D. Lgs. n. 231/2001 (ODV) e il Group 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 CCR (cfr. Tabella che segue);
- incontro almeno una volta all'anno 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'art. 11 Regolamento UE 537/2014.

(vii) Controlli e attività di monitoraggio in materia di revisione legale dei conti

- approvazione dei non audit services consentiti (NAS) in base alla Procedura di Gruppo, predisposta ai fini della tutela dell'indipendenza del revisore legale. Le riunioni dell'organo di controllo che hanno riguardato, tra l'altro, l'approvazione dei servizi NAS sono state n. 16 nell'esercizio 2019 e n. 17 nell'esercizio 2018;
- incontri con il team 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;
- discussioni con la Società di Revisione in merito al piano di lavoro, ai controlli svolti e ai relativi esiti in materia di DNF;
- disamina e discussione con la Società di Revisione delle dichiarazioni di indipendenza.

In aggiunta a quanto sopra, si segnala che nel corso dell'esercizio 2018 e nei primi mesi del 2019, 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. Si tratta, ovviamente, di una attività non ricorrente, in quanto l'incarico di revisione legale per gli Enti di Interesse Pubblico ha durata novennale.

4.2. La tabella che segue riepiloga il numero di riunioni cui il Collegio Sindacale ha partecipato nel 2017, 2018 e 2019 e la durata media di dette riunioni espressa in ore.

**Tabella 1**

Organo o comitato consiliare	2017		2018		2019	
	N. Riunioni	Durata media	N. Riunioni	Durata media	N. Riunioni	Durata media
Collegio sindacale	24	2:00	34 ²	3:15	25	2:20
Consiglio di Amministrazione	14	3:11	14	3:07	14	3:16
Comitato Controllo e Rischi	13	4:58	14	5:15	14	5:53
Comitato Corporate Governance & Sostenibilità	8		9	1:16	7	0:49
Comitato Operazioni Parti Correlate	3	1:03	3	0:43	3	0:43
Comitato Nomine / Remunerazione ³	8	1:00	7	2:26	11	1:41
Comitato Investimenti & Operazioni Strategiche (Comitato Investimenti dal 5/2019) ⁴	14	1:42	11	2:17	13	1:26
Totale N. Riunioni	84		92		87	

In base al Regolamento del Consiglio di amministrazione e dei Comitati Consiliari della Compagnia, i sindaci sono tenuti a partecipare, oltre che alle riunioni del Consiglio di amministrazione, al Comitato Controllo e Rischi, al Comitato Operazioni Parti Correlate ed al Comitato Governance & Sostenibilità⁵. I sindaci sono inoltre invitati a partecipare al Comitato Nomine e Remunerazione (per la parte riguardante la Remunerazione) e al Comitato Investimenti⁶.

Tale Regolamento è stato pienamente rispettato dal Collegio Sindacale: nel triennio 2017-2019, infatti, i componenti del Collegio Sindacale hanno preso parte mediamente all'87% delle riunioni del Consiglio di Amministrazione e dei Comitati sopracitati⁷. Si segnala che la partecipazione del Collegio Sindacale anche al Comitato Nomine e Remunerazione e al Comitato Investimenti, 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.

Alla durata media delle riunioni evidenziata nella Tabella 1, va ovviamente aggiunto il tempo dedicato dai sindaci per la preparazione delle riunioni, che – ancorché non analiticamente quantificabile – rappresenta una componente di impegno significativo.

² Il numero di riunioni nel 2018 è influenzato dal fatto che, nel corso di tale esercizio, è stata espletata la procedura di selezione del nuovo revisore legale.

³ Il Collegio sindacale partecipa alle riunioni di detto Comitato per la parte che riguarda la Remunerazione.

⁴ Denominato, a partire da maggio 2019, Comitato Investimenti. Si precisa che, sempre a partire da maggio 2019, è stato costituito un comitato nuovo, denominato Comitato Operazioni Strategiche al quale non è prevista la partecipazione dei sindaci. La frequenza delle riunioni del Comitato Investimenti è peraltro rimasta sostanzialmente invariata.

⁵ Rispettivamente articoli 28.3, 30.5 e 41.1 del Regolamento del Consiglio di Amministrazione e dei Comitati.

⁶ Rispettivamente articoli 33.5 e 34.7 del Regolamento del Consiglio di Amministrazione e dei Comitati.

⁷ Il Presidente del Collegio sindacale nel triennio 2017-2019 ha preso parte mediamente al 93% delle riunioni degli organi sociali e comitati indicati nella Tabella 1.



L'impegno richiesto ai sindaci infatti non si esaurisce nella partecipazione alle riunioni collegiali, ma comporta anche l'analisi preventiva della documentazione (spesso ingente) 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. L'attività del Collegio viene supportata dalla funzione Corporate Affairs, in particolare per la predisposizione della documentazione in vista delle riunioni, per l'attività segretariale durante le stesse, per la verbalizzazione e per la tenuta del Libro dei verbali.

Il Presidente del Collegio sindacale 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. Per completezza, si segnala inoltre che, nel 2018, il Presidente del Collegio Sindacale ha svolto anche attività (non comprese nelle riunioni formali) finalizzate a verificare alcuni aspetti di processo del Board Review al fine di assicurarne la qualità.

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 Compagnia in data 27 aprile 2017, è pari ad euro 100 mila; il compenso annuo del Presidente del Collegio sindacale è pari ad euro 150 mila.

Si segnala che, nel corso dell'esercizio 2017, la Compagnia ha svolto un'analisi di *benchmarking* tra i compensi attribuiti all'Organo di Controllo dalla Società e quelli riconosciuti da altri emittenti equiparabili; tale *benchmarking* non ha evidenziato significative incoerenze. Al riguardo, merita di essere segnalato che in recenti analisi è emersa, nel mercato italiano, 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.

Il tema potrebbe meritare un'ulteriore 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 precede⁸.

In tale prospettiva, come suggerito dalle *best practice*⁹, si è proceduto a svolgere un confronto tra la remunerazione dei membri del Collegio Sindacale e quella dei Consiglieri membri del CCR.

A tal fine sono stati assunti come riferimento il compenso di Consiglieri membri del CCR i quali, secondo la prassi della Compagnia, sono anche componenti di un altro comitato endosocietario (Corporate Governance e Sostenibilità).

⁸ Il profilo in questione è stato sottolineato a diversi livelli, tra cui anche dall'associazione degli amministratori indipendenti (Nedcommunity) nel corso della consultazione promossa nel 2019 da Borsa Italiana ai fini dell'aggiornamento del Codice di Autodisciplina. 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.

⁹ Sempre 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 promosso 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.



Dall'analisi svolta è emerso che detti Consiglieri ricevono una remunerazione pari complessivamente a circa euro 247 mila¹⁰. Tale dato si raffronta con il compenso riconosciuto ai Sindaci Effettivi, pari ad euro 100 mila, volto a remunerare non solo le attività connesse all'incarico di componenti dell'Organo di Controllo, ma anche la partecipazione alle riunioni del Consiglio di Amministrazione e dei vari Comitati.

Sul punto, si ricorda che nel corso del 2017, 2018 e 2019, il numero delle riunioni cui i Sindaci ha preso parte è stato rispettivamente pari a 84, 92 e 87 (con una presenza media, nel triennio, di tutti i sindaci all'87% delle riunioni in questione¹¹). Si è altresì avuto modo di osservare che, mentre la remunerazione annua del presidente del Collegio sindacale è pari ad euro 150 mila, quella del presidente del CCR è pari a euro 247 mila. Detta cifra si incrementa sino a euro 267 mila¹², nel caso in cui il Presidente ricopra anche la carica di membro di un altro comitato, come da prassi della Compagnia.

6. Conclusioni

In conclusione, dal punto di vista delle competenze professionali dei componenti del Collegio Sindacale, considerati: (i) il settore in cui opera la Compagnia, (ii) la complessità della relativa organizzazione aziendale, nonché (iii) la dimensione ed elevata articolazione 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. 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 assicurativo e dei principi e delle regole di funzionamento delle società quotate.

Dal punto di vista dell'adeguatezza della remunerazione, tenuto conto (i) dell'analisi comparativa svolta tra i compensi dei componenti del Collegio e dei Consiglieri componenti del CCR, (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 Compagnia rinnovi la propria valutazione in merito all'adeguatezza dei compensi riconosciuti ai componenti del Collegio Sindacale e sottoposti all'approvazione dell'Assemblea dei Soci.

¹⁰ Riferibile a complessive n. 35 riunioni: 14 riunioni del CdA, 14 riunioni del CCR e 7 riunioni di un altro comitato (CGS a titolo esemplificativo). Il corrispettivo complessivo può dunque essere ripartito, in linea teorica, come segue: €156 mila per la partecipazione al CdA, €58 mila per la partecipazione al CCR e €33 mila per la partecipazione ad altro comitato

¹¹ Tenendo conto dell'impegno non ricorrente per lo svolgimento della procedura di selezione della nuova Società di Revisione, attività svolta soprattutto nell'anno 2018, al fine di valutare l'impegno in via prospettica si ritiene opportuno fare riferimento nella tabella soprariportata agli anni 2017 e 2019.

¹² Riferibile a complessive n. 35 riunioni: 14 riunioni del CdA, 14 riunioni del CCR e 7 di un altro comitato (CGS titolo esemplificativo). Il corrispettivo complessivo può dunque essere ripartito, in linea teorica, come segue: €156 mila per la partecipazione al CdA, €78 mila per la partecipazione al CCR e €33 mila per la partecipazione ad altro comitato.



ALLEGATO

Si riproducono qui di seguito i testi delle Norme Q.1.2. E Q.1.6., tratti dalle Norme di comportamento del collegio sindacale di società quotate del CNDCEC del 26 aprile 2018.

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.¹³

¹³ Per completezza, in relazione alla composizione del collegio sindacale e, in particolare, all'attribuzione di almeno due quinti al genere meno rappresentato, come previsto dalla Legge 27 dicembre 2019 n. 160, si ricorda che Consob, con la Comunicazione n. 1/20 del 30 gennaio 2020, ha chiarito quanto segue: "Con riferimento ai casi in cui gli organi sociali siano formati da tre componenti e, in particolare, ai casi in cui il collegio sindacale sia composto da tre membri effettivi, si potrebbero creare incertezze interpretative nell'applicazione del nuovo criterio di attribuzione di almeno due quinti al genere meno rappresentato, in quanto dal punto di vista aritmetico è impossibile assicurare per entrambi i generi la presenza di almeno due quinti in organi così composti. Al riguardo, si osserva come, per consentire l'attuazione della nuova normativa, non sia possibile ritenere che la stessa imponga indirettamente alle società quotate di dotarsi di un organo di controllo composto da cinque sindaci effettivi, stante l'attuale disciplina societaria che riserva all'autonomia statutaria la determinazione del numero dei membri effettivi del collegio sindacale. Ciò posto, si rappresenta che la Consob - nelle more di un intervento di adeguamento sulla disciplina regolamentare e tenuto conto dell'urgenza connessa all'applicazione delle nuove disposizioni già a partire dai prossimi rinnovi degli organi sociali - nell'ambito dell'attività di vigilanza sulla disciplina in esame, considererà il criterio dell'arrotondamento per eccesso all'unità superiore previsto dal comma 3, dell'art. 144-undecies. 1 ("Equilibrio tra generi"), del Regolamento Consob adottato con delibera n. 11971 del 14 maggio 1999 e successive modifiche ("Regolamento Emittenti") inapplicabile per impossibilità aritmetica agli organi sociali formati da tre



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 [...], 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 direttive 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, sono, nel complesso, competenti nel settore in cui opera la società soggetta a revisione.

Requisiti di onorabilità

[...]

Ulteriori requisiti di professionalità e 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,

componenti. Pertanto, con riferimento a questi ultimi, la Consob riterrà che sia in linea con la nuova disciplina l'arrotondamento per difetto all'unità inferiore. Resta fermo il criterio dell'arrotondamento per eccesso all'unità superiore previsto dal comma 3, del citato 144-undecies.1 del Regolamento Emittenti per gli organi sociali formati da più di tre componenti”.



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 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 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

**Criteria 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 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.

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. 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;

-l'eventuale documento elaborato dal 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 e rischi.

In presenza di liste di candidati depositate ai fini delle conseguenti delibere assembleari, sarebbe auspicabile che -la lista di candidati la 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;

-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.