

ORIENTAMENTI RELATIVI AL NUOVO COLLEGIO SINDACALE DI
PIOVAN SPA
CHE SARA' ELETTO NELLA PROSSIMA ASSEMBLEA DEGLI AZIONISTI

Documento deliberato dal Collegio Sindacale uscente nella riunione del 15 marzo 2024
*in base alle Norme di comportamento del collegio sindacale di società quotate
del Consiglio Nazionale Dottori Commercialisti ed Esperti Contabili del 21/12/2023*

Signori Azionisti,

con l'approvazione del bilancio d'esercizio al 31 dicembre 2023 viene a scadere il mandato dell'attuale Collegio Sindacale e la prossima Assemblea dovrà quindi provvedere al rinnovo del Collegio Sindacale:

1. PREMESSA E CONTESTO DI RIFERIMENTO

Le *"Norme di comportamento del collegio sindacale di società quotate"* emanate dal Consiglio Nazionale dei Dottori Commercialisti e degli Esperti Contabili il 21 dicembre 2023 raccomandano tra l'altro ai Sindaci di trasmettere all'Emittente, in vista del rinnovo del Collegio Sindacale, un documento riepilogativo delle attività espletate, indicando il numero delle riunioni e l'impegno richiesto, in modo da consentire agli Azionisti e ai candidati Sindaci di valutare le caratteristiche, competenze e professionalità opportune, l'impegno e il tempo richiesto e l'adeguatezza della relativa remunerazione per lo svolgimento dell'incarico (Norma Q.1.5).

Pertanto, l'attuale Collegio Sindacale di Piovan S.p.A. a sulla base della propria esperienza ed a conclusione del processo di autovalutazione svolto, mette a disposizione degli Azionisti e dei candidati Sindaci il presente documento di "Orientamenti relativi al nuovo Collegio Sindacale di Piovan S.p.A." contenente una sintesi delle competenze e delle professionalità, ulteriori a quelle normativamente previste ed in linea con la *"Diversity Policy – Linee guida in materia di Diversità del consiglio di amministrazione e del collegio sindacale"*, approvata dal consiglio di amministrazione del 10 settembre 2020, che possono contribuire all'efficiente ed efficace funzionamento del Collegio, nonché un'indicazione sintetica delle attività svolte e dell'impegno richiesto.

* * *

2. COMPOSIZIONE DEL COLLEGIO SINDACALE – CARATTERISTICHE RILEVANTI

Sulla base della propria esperienza, il collegio uscente individua un primo elemento di fondamentale importanza nella adeguata disponibilità di tempo da dedicare per un efficace svolgimento del proprio ruolo.

Per attuare il monitoraggio del concreto funzionamento del sistema di controllo interno e di gestione dei rischi, in aggiunta ad una adeguata programmazione dell'attività propria del Collegio e delle riunioni periodiche (singole o congiunte con il Comitato Controllo Rischi e Sostenibilità), è fondamentale la partecipazione ai Comitati endoconsiliari, che consentono l'approfondimento dei temi e degli argomenti di decisione presentati più sinteticamente in Consiglio di Amministrazione.

Il collegio sindacale di Piovan partecipa nell'intera composizione, salvo giustificate assenze, a tutti i comitati endoconsiliari, per quanto il regolamento degli stessi ritenga sufficiente la sola presenza del presidente del collegio.

Sono fondamentali altresì le caratteristiche di competenza; professionalità ed esperienza dei componenti del Collegio Sindacale: le responsabilità attribuite all'attività di vigilanza dell'organo, anche quale Comitato per il controllo interno e la revisione contabile, richiedono che le professionalità selezionate abbiano un'adeguata esperienza di corporate governance di società quotate e, auspicabilmente, una sensibilità ai rilevanti temi posti sia dalla sostenibilità sia dall'evoluzione in corso nel settore in cui opera la società.

In coerenza con la *“Diversity Policy – Linee guida in materia di Diversità del consiglio di amministrazione e del collegio sindacale”* approvata dal consiglio di amministrazione del 10 settembre 2020, Il Collegio Sindacale riconosce, inoltre, il valore della diversità nella propria composizione sia per quanto riguarda quella di genere, normativamente prevista, sia con riferimento a quella professionale, mantenendo altresì una bilanciata combinazione di anzianità di carica e di età anagrafica, per potere perseguire un equilibrio tra esigenze di continuità e di rinnovamento.

Il Collegio ricorda che, in base allo statuto sociale (art. 25) ed ai fini dei requisiti di professionalità di cui al D.M. 30 marzo 2000, n. 162, *“si considerano strettamente attinenti all'ambito di attività della Società le materie inerenti i settori di attività della Società, nonché le materie inerenti le discipline giuridiche privatistiche,*

amministrative, tributarie, le discipline economiche e finanziarie e quelle relative all'economia, all'organizzazione e alla finanza aziendale”.

Il Collegio Sindacale ha inoltre individuato nel lavoro di squadra un altro fondamentale elemento per il proprio efficiente ed efficace funzionamento, che si estrinseca in un costante confronto di opinioni e di condivisione del programma di lavoro e delle modalità di verbalizzazione dei contenuti. Se il Presidente del Collegio può costituire la prima interfaccia nei rapporti con gli altri Organi Sociali e con i soggetti aziendali in genere, e in particolare con quelli preposti alla gestione del sistema di controllo interno e di gestione dei rischi, è solo nel coordinamento dell'azione e nello spirito di coesione interno al collegio, che è possibile affrontare le complessità del ruolo in modo costruttivo ed equilibrato.

* * *

3. ATTIVITA' SVOLTA E IMPEGNO RICHIESTO

Il Collegio sindacale in carica risulta formato dal Presidente del Collegio e da n. 2 Sindaci effettivi, in carica per l'intero triennio 2021-2023.

Come previsto dalle Norme di Comportamento del Collegio sindacale di società quotate (emesse dal Consiglio Nazionale dei Dottori Commercialisti e degli Esperti Contabili), il Collegio Sindacale ritiene opportuno fornire di seguito alcune indicazioni al fine di consentire agli Azionisti e ai candidati Sindaci di valutare l'adeguatezza del compenso per la carica di Sindaco, anche in relazione all'impegno temporale per l'espletamento dell'incarico e alle competenze professionali e di esperienza richieste.

Prendendo in esame l'esercizio 2023, il Collegio Sindacale ha tenuto nel corso dell'esercizio 2023 il seguente numero di riunioni:

- n. 9 riunioni oggetto di verbalizzazione, nel corso delle quali è stata frequentemente incontrata la Società di revisione legale.

La durata media delle riunioni del Collegio Sindacale è stata di circa 2 ore e 30 Minuti.

Un sindaco effettivo è anche membro dell'Organismo di Vigilanza della società ed alle riunioni dell'Organismo partecipa a volte anche il Presidente del Collegio Sindacale, in funzione dell'ordine del giorno specifico.

Il grado di partecipazione dei Sindaci alle riunioni risulta essere del 100% e, nell'espletamento dei loro compiti, non sono stati utilizzati coadiutori.

Inoltre, il Presidente del Collegio Sindacale e i Sindaci Effettivi hanno partecipato nel corso dell'esercizio 2023 a tutte le riunioni del Consiglio di Amministrazione e dei Comitati

endoconsiliari istituiti da Piovan S.p.A. e dell'Assemblea degli Azionisti, come segue:

- Consiglio di Amministrazione: 6 riunioni (presenza 100% - esclusa l'assenza giustificata di un solo membro ad una riunione non previamente calendarizzata);
- Comitato Controllo Rischi e Sostenibilità: 5 riunioni (presenza 100%);
- Comitato Nomine e Remunerazione: 4 riunioni (presenza 100%);
- Comitato Operazioni Parti Correlate: una riunione (presenza 100%);
- Assemblea degli Azionisti: n. 1 assemblea ordinaria (presenza 100%).

Il collegio ha tenuto due riunioni congiunte con il Comitato Controllo Rischi e Sostenibilità, e ha partecipato a tutte le riunioni del Comitato nell'intera composizione.

Va inoltre considerato il tempo dedicato alla preparazione delle riunioni, che contempla la preventiva analisi di copiosa documentazione, la successiva revisione dei vari verbali ed i frequenti incontri informali.

La numerosità delle riunioni, ed il conseguente impegno temporale richiesto ai Sindaci, può essere superiore in esercizi caratterizzati da situazioni straordinarie, come nel caso dell'esercizio 2025/2026 che sarà interessato dal processo di selezione per la società di revisione da nominare per il novennio 2027-2035, o come nel caso di esercizi interessati da operazioni di M&A.

In linea con quanto prevede il Codice di Corporate Governance, le Norme di Comportamento del Collegio sindacale di società quotate indicano che la determinazione del compenso dei componenti del Collegio Sindacale deve essere adeguata e in ogni caso determinata avendo riguardo alla competenza, alla professionalità e all'impegno temporale richiesto per l'incarico, tenendo conto della complessità dello stesso, anche in rapporto alla dimensione e all'attività esercitata dall'emittente, -nonché all'estensione e articolazione della struttura organizzativa della medesima.

Particolare attenzione nella determinazione di un compenso adeguato, inoltre, va data all'impegno costantemente profuso dai Sindaci nella propria attività e nella partecipazione attiva alle riunioni dei comitati endoconsiliari, ragion per cui le Norme di Comportamento citate raccomandano di tenere conto altresì – nella determinazione della retribuzione del Collegio Sindacale (Norma Q.1.5) dei compensi riconosciuti agli amministratori non esecutivi nonché ai criteri per la remunerazione della partecipazione ai comitati interni.

A tale proposito il Collegio uscente ritiene che nella determinazione del compenso

determinato nel 2021 siano stati tenuti in debita considerazione i criteri sopra enunciati, e che gli stessi criteri saranno debitamente valutati alla luce dell'aumentata dimensione dell'attività esercitata dall'emittente e della conseguente estensione della struttura organizzativa della medesima.

Padova, 15 marzo 2024

Il Collegio Sindacale di Piovan S.p.A.

Carmen Pezzuto - Presidente

Luca Bassan - Sindaco Effettivo

Patrizia Santonocito - Sindaca Effettivo