



**ORIENTAMENTI AGLI AZIONISTI SUL RINNOVO DEL COLLEGIO SINDACALE**  
**DI**  
**“CSP INTERNATIONAL FASHION GROUP S.p.A.”**

## **ORIENTAMENTI AGLI AZIONISTI SUL RINNOVO DEL COLLEGIO SINDACALE**

Signori Azionisti,

con l'approvazione del bilancio d'esercizio chiuso al 31 dicembre 2023 giungerà a scadenza il mandato del Collegio Sindacale della società "CSP International Fashion Group S.p.A." (nel prosieguo la "Società").

In ottemperanza alle Norme di comportamento del Collegio Sindacale di società quotate (Norma Q.I.5.) emanate dal Consiglio Nazionale dei Dottori Commercialisti e degli Esperti Contabili, nella versione recentemente aggiornata, il Collegio Sindacale in carica, sulla base della propria esperienza e a conclusione del processo di autovalutazione svolto, mette a disposizione degli Azionisti e dei Candidati Sindaci il presente documento "Orientamenti agli Azionisti sul rinnovo del Collegio Sindacale di CSP International Fashion Group S.p.A.", contenente una sintesi delle competenze, esperienze e professionalità, ulteriori a quelle statutariamente e normativamente previste, che possono contribuire all'efficiente ed efficace funzionamento del Collegio Sindacale, nonché un'indicazione sintetica delle attività svolte, del tempo dedicato a ciascuna di esse e dell'impegno richiesto.

Il presente documento è articolato nei seguenti paragrafi:

- 1) funzioni richieste al Collegio Sindacale di società quotata ed evoluzione delle attività del Collegio Sindacale;
- 2) considerazioni sulla composizione quali-quantitativa del futuro Collegio Sindacale ritenuta ottimale;
- 3) impegno richiesto nel triennio al Collegio Sindacale in termini di partecipazione alle riunioni e impegno quantitativo temporale del 2023;
- 4) considerazioni sulla remunerazione del Collegio Sindacale;
- 5) conclusioni.

### 1. Funzioni richieste al Collegio Sindacale di società quotata ed evoluzione delle attività del Collegio Sindacale.

I doveri ed i poteri del Collegio Sindacale sono disciplinati dagli articoli da 149 a 151 del D. Lgs. 24 febbraio 1998 n. 58 (Testo Unico della Finanza - TUF) e dal Codice civile.

Relativamente al D. Lgs. 24 febbraio 1998 n. 58:

- (i) l'articolo 149, comma 1, lettera c-bis) stabilisce che il Collegio Sindacale ha l'obbligo di vigilare sulle modalità di concreta attuazione delle regole di governo societario previste dai codici di comportamento cui la Società, mediante informativa al pubblico, dichiara di attenersi;
- (ii) l'articolo 151, comma 1, prevede che i Sindaci possono richiedere notizie sull'andamento delle operazioni sociali o su determinati affari direttamente agli organi di amministrazione e di controllo delle società controllate;
- (iii) l'articolo 151, comma 2, dispone che ciascun membro del Collegio Sindacale può esercitare individualmente i poteri di convocazione del Consiglio di Amministrazione e di richiesta di collaborazione dei dipendenti, fatta eccezione per il potere di convocare l'Assemblea degli Azionisti, che deve essere esercitato da almeno due membri del Collegio Sindacale.

Con la riforma europea della disciplina della revisione legale, il legislatore ha inteso rafforzare la qualità dell'audit e potenziare, in particolare, i meccanismi di verifica dell'indipendenza del Revisore, investendo il Collegio Sindacale, quale Comitato per il Controllo Interno e la Revisione Contabile, di specifiche attività di monitoraggio.

Secondo quanto previsto dall'articolo 19 del D.Lgs. 27 gennaio 2010 n. 39, il Collegio Sindacale è altresì incaricato:

- (i) di informare l'organo di amministrazione dell'ente sottoposto a revisione dell'esito della revisione legale e trasmettere a tale organo la relazione aggiuntiva di cui all'articolo 11 del Regolamento (UE) 537/2014, corredata da eventuali osservazioni;
- (ii) di monitorare il processo di informativa finanziaria e presentare le raccomandazioni o le proposte volte a garantirne l'integrità;
- (iii) di controllare l'efficacia dei sistemi di controllo interno della qualità e di gestione del rischio dell'impresa e, se applicabile, della revisione interna, per quanto attiene l'informativa finanziaria dell'ente sottoposto a revisione, senza violarne l'indipendenza;

- (iv) di monitorare la revisione legale del bilancio d'esercizio e del bilancio consolidato, anche tenendo conto di eventuali risultati e conclusioni dei controlli di qualità svolti dalla Consob a norma dell'articolo 26, paragrafo 6, del Regolamento (UE) 537/2014, ove disponibili;
- (v) di verificare e monitorare l'indipendenza dei revisori legali o delle società di revisione legale a norma degli articoli 10, 10-bis, 10-ter, 10-quater e 17 del D. Lgs. 27 gennaio 2010 n. 39 e dell'articolo 6 del Regolamento (UE) 537/2014, in particolare per quanto concerne l'adeguatezza della prestazione di servizi diversi dalla revisione all'ente sottoposto a revisione, conformemente all'articolo 5 di tale Regolamento;
- (vi) di essere responsabile della procedura volta alla selezione dei revisori legali o delle società di revisione legale e raccomandare i revisori legali o le imprese di revisione legale da designare ai sensi dell'articolo 16 del Regolamento (UE) 537/2014.

Il Collegio Sindacale approva inoltre lo svolgimento dei non audit services da parte del revisore e delle entità del relativo network (art. 5 del Regolamento (UE) 537/2014).

Un richiamo merita infine la normativa in tema di informazioni di carattere non finanziario introdotta dal D.Lgs. 30 dicembre 2016 n. 254, in base alla quale l'Organo di Controllo:

- (i) vigila sull'osservanza da parte degli Amministratori delle disposizioni contenute nel D. Lgs. 30 dicembre 2016 n. 254 in materia di predisposizione della dichiarazione di carattere non finanziario (articolo 3, comma 7);
- (ii) comunica all'Assemblea l'esito della suddetta vigilanza;
- (iii) 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.

## 2. Considerazioni sulla composizione quali-quantitativa del futuro Collegio Sindacale ritenuta ottimale.

Tenuto conto del settore in cui opera la Società e il Gruppo, delle caratteristiche, dimensione ed articolazione dell'organizzazione aziendale e del Gruppo e delle previsioni di cui all'articolo 31 dello Statuto sociale e al D.M. 30 marzo 2000 n. 162, si ritiene che lo svolgimento dei compiti demandati al Presidente e ai membri effettivi del Collegio Sindacale richieda un'adeguata esperienza maturata, rispettivamente, in qualità di Presidente e di membri effettivi del Collegio Sindacale di società quotate, ed il possesso di specifiche competenze nelle seguenti aree:

- principi e regole di funzionamento delle società quotate;
- diritto commerciale, diritto tributario, economia aziendale e finanza aziendale strutturata;
- caratteristiche e funzionamento del settore dell'abbigliamento e del vestiario, in cui opera la Società e il Gruppo;
- principi contabili nazionali ed internazionali;
- processi contabili strutturati;
- formazione del bilancio d'esercizio e consolidato di società quotate;
- processo e valutazioni per l'impairment test;
- vigilanza sull'adeguatezza e sul concreto funzionamento dell'assetto organizzativo, con riguardo ai processi di gestione dei rischi, di revisione interna e di informativa finanziaria di società quotate;
- risk management;
- principi di sostenibilità ESG;
- revisione legale;
- ICT e Digital Transformation.

Essenziali appaiono, in particolare, l'esperienza e le competenze maturate quali membri effettivi del Collegio Sindacale in società quotate ed essere competenti nel settore dell'abbigliamento e del vestiario, in cui opera la Società e il Gruppo.

Il Collegio Sindacale in carica riconosce il valore della diversità di genere nella propria composizione, in conformità alle disposizioni di legge e statutarie pro tempore vigenti e alle raccomandazioni del Codice di Corporate Governance, ritiene occorra assicurare una bilanciata combinazione di diverse anzianità di carica tra i propri membri, onde perseguire un equilibrio tra esigenze di continuità e rinnovamento nella composizione dell'Organo di controllo, ritiene importante che i componenti dell'Organo di controllo abbiano formazioni differenti e che,

collegialmente, coprano le aree di competenza poc'anzi elencate, in linea con quanto previsto dalla "Politica in materia di diversità per i componenti del Collegio Sindacale" dal medesimo approvata.

Occorre tenere inoltre presente che il Collegio Sindacale dovrà proseguire, anche nel prossimo triennio, il monitoraggio del progressivo miglioramento delle componenti strutturali del Sistema di Controllo Interno e di Gestione dei Rischi e della loro integrazione nei più generali assetti organizzativi e di governo societario.

Ad esito del processo di autovalutazione condotto, il Collegio Sindacale in carica ritiene di essere in possesso delle competenze sopra richiamate, valutando positivamente la propria articolazione in termini di diversità di genere, di anzianità di carica, di esperienze professionali e di competenze.

### 3. L'impegno richiesto nel triennio al Collegio Sindacale in termini di partecipazione alle riunioni e impegno quantitativo temporale del 2023.

Il Collegio Sindacale sarà chiamato a approfondire il massimo impegno, anche sotto l'essenziale profilo dell'adeguatezza del tempo dedicato, tenuto anche conto degli obblighi nei confronti dell'Autorità di Vigilanza, delle caratteristiche, dimensione e articolazione dell'organizzazione aziendale e del Gruppo e delle sue specificità operative, nonché della rilevanza della normativa di riferimento.

La tabella seguente riepiloga il numero di riunioni alle quali il Collegio Sindacale ha partecipato nel corso degli anni 2021 (dalla data della nomina), 2022, 2023 e 2024 (fino alla data di approvazione del presente documento):

	2021	2022	2023	2024
	Nr. *	Nr.	Nr.	Nr. **
<b>Collegio Sindacale</b>	<b>4</b>	<b>10</b>	<b>11</b>	<b>3</b>
<b>Consiglio di Amministrazione</b>	<b>6</b>	<b>6</b>	<b>6</b>	<b>2</b>
<b>Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità ***</b>	<b>3</b>	<b>5</b>	<b>5</b>	<b>3</b>
<b>Comitato Nomine e Remunerazioni</b>	<b>2</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>4</b>
<b>Assemblee</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>0</b>
<b>TOTALE</b>	<b>16</b>	<b>26</b>	<b>27</b>	<b>12</b>

\* dal 30 aprile 2021 (data di nomina)

\*\* fino alla data del 18.4.2024

\*\*\* Comitato Rischi e Governance sino al 14.3.2022

Sino alla prossima Assemblea degli Azionisti sono previste due riunioni del Collegio Sindacale, una riunione del Consiglio di Amministrazione ed una riunione dei due Comitati endoconsigliari.

Considerando le sole ore di presenza alle riunioni ed escludendo il tempo dedicato alle altre attività, l'impegno del Collegio Sindacale per l'esercizio 2023 può essere quantificato in circa 168 ore, come evidenziato nella seguente tabella:

	Ore riunioni Collegio Sindacale	Ore riunioni Consiglio di Amministrazione	Ore riunioni Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità	Ore riunioni Comitato Nomine e Remunerazioni	Ore Assemblea dei Soci	TOTALE
<b>Presidente</b>	<b>36,00</b>	<b>16,50</b>	<b>6,50</b>	<b>4,00</b>	<b>1,00</b>	<b>64,00</b>
<b>Sindaco effettivo</b>	<b>36,00</b>	<b>16,50</b>	<b>1,00</b>	<b>0,00</b>	<b>1,00</b>	<b>54,50</b>
<b>Sindaco effettivo</b>	<b>34,67</b>	<b>11,50</b>	<b>1,00</b>	<b>1,00</b>	<b>1,00</b>	<b>49,17</b>
<b>TOTALE</b>	<b>106,67</b>	<b>44,50</b>	<b>8,50</b>	<b>5,00</b>	<b>3,00</b>	<b>167,67</b>

Oltre alla durata delle riunioni occorre considerare il tempo dedicato dai Sindaci alla pianificazione e preparazione delle riunioni e delle verifiche, alla redazione e revisione dei verbali delle verifiche del Collegio Sindacale, alla gestione dei rapporti con la Società, con i Revisori e con i componenti dei Comitati endoconsigliari, quantificabile in circa 120 ore per il Presidente del Collegio Sindacale e 80 ore per ciascun componente del Collegio.

I componenti del Collegio Sindacale designati dovrebbero infatti considerare che la carica impegnerà una parte rilevante del loro tempo per effetto della partecipazione alle riunioni del Collegio Sindacale, del Consiglio di Amministrazione, dei Comitati endoconsigliari e alle Assemblee degli Azionisti.

Sulla base dell'esperienza del Collegio Sindacale uscente, la puntuale e costante partecipazione a dette riunioni assume rilievo essenziale ai fini dell'adeguatezza della complessiva attività di vigilanza di propria competenza.

Tale impegno non si esaurisce con la mera partecipazione alle citate riunioni, risultando rilevante anche il tempo da dedicare al preventivo esame della documentazione, agli approfondimenti che si rendono, di volta in volta, necessari, alla pianificazione e preparazione delle verifiche del Collegio Sindacale, alla redazione e revisione dei verbali delle verifiche del Collegio Sindacale, alla gestione dei rapporti con la Società, con i Revisori e con i componenti dei Comitati endoconsigliari.

#### 4. Considerazioni sulla remunerazione del Collegio Sindacale.

Il compenso annuo lordo di ciascun Sindaco Effettivo deliberato dall'Assemblea della Società in data 30 aprile 2021 è stato determinato in € 22.000,00 per il Presidente del Collegio Sindacale e in € 17.000,00 per ciascun Sindaco effettivo.

Come meglio specificato nel seguito e alla luce delle considerazioni riportate nei successivi paragrafi, il Collegio ritiene che l'attuale remunerazione sia da ritenersi sostanzialmente adeguata alla complessità dell'incarico e all'impegno che si ritiene che il nuovo Collegio dovrà approfondire nell'espletamento della propria attività di vigilanza nel prossimo triennio, includendovi anche la partecipazione alle riunioni del Consiglio di Amministrazione, dei Comitati endoconsigliari e delle Assemblee degli Azionisti.

Le recenti normative ed i relativi orientamenti pongono particolare attenzione ai profili di non piena adeguatezza dei corrispettivi riconosciuti ai componenti dell'Organo di Controllo rispetto al sempre maggior impegno richiesto dalla disciplina vigente.

Al riguardo, merita di essere considerata la Raccomandazione n. 30 del Codice di Corporate Governance, secondo la quale *“La remunerazione dei membri dell'organo di controllo prevede un compenso adeguato alla competenza, alla professionalità e all'impegno richiesti dalla rilevanza del ruolo ricoperto e alle caratteristiche dimensionali e settoriali dell'impresa e alla sua situazione”*.

In tale prospettiva, come suggerito dalle discipline di riferimento, si è anche proceduto ad effettuare un confronto tra la remunerazione dei membri del Collegio Sindacale e quella dei Consiglieri indipendenti, membri dei Comitati endoconsigliari.

Per l'esercizio 2023 il compenso fisso omnicomprensivo riconosciuto all'Avv. Rossella Gualtierotti, Amministratore Indipendente, Presidente del Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità e del Comitato Nomine e Remunerazioni, ammontava ad € 17.000,00, mentre il compenso fisso omnicomprensivo riconosciuto alla Dottoressa Beatrice Graziano, Amministratore Indipendente, componente del Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità e del Comitato Nomine e Remunerazioni, ammontava ad € 15.000,00.

Tale dato si raffronta con i richiamati compensi, riconosciuti al Presidente del Collegio Sindacale e ai Sindaci Effettivi, volti a remunerare non solo le attività connesse all'incarico di componente dell'Organo di Controllo, ma anche la partecipazione alle riunioni del Consiglio di Amministrazione, dei Comitati e delle Assemblee degli Azionisti.

Come raccomandato dal Codice di Corporate Governance vigente (ed. gennaio 2020), dalle Norme di comportamento del Collegio Sindacale di società quotate (ed. dicembre 2023) e da autorevoli esponenti dell'Autorità di vigilanza, il compenso che l'Assemblea degli Azionisti delibererà a favore dell'Organo di Controllo dovrà essere commisurato al crescente ed effettivo impegno richiesto, anche sotto il profilo del necessario e costante aggiornamento, e ai compiti e alle responsabilità che gravano sul Presidente e sui membri effettivi del Collegio Sindacale.

Le citate Norme di comportamento del Collegio Sindacale di società quotate - al punto Q.1.5. - suggeriscono di tener conto, nella prospettazione degli Orientamenti del Collegio uscente agli Azionisti in materia di remunerazione dell'Organo di Controllo di futura nomina, del contenuto della recente Legge 21 aprile 2023 n. 49 (Disposizioni in materia di equo compenso delle prestazioni professionali), la quale, ai fini della determinazione dell'equo compenso, rinvia ai parametri per la liquidazione da parte di un Organo giurisdizionale dei compensi per le professioni regolarmente vigilate dal Ministero della giustizia, di cui al Decreto del Ministero della Giustizia n. 140 del 20 luglio 2012.

Questi ultimi, applicati alla Società, determinerebbero un compenso sostanzialmente in linea con l'attuale.

## 5. Conclusioni.

Sotto il profilo delle competenze professionali, si reputa necessario ed opportuno che il Presidente e i membri effettivi del Collegio Sindacale di prossima nomina abbiano rivestito il ruolo, rispettivamente, di Presidente e di membri effettivi del Collegio Sindacale di società quotate e possiedano le specifiche competenze ed esperienze indicate al paragrafo 2. che precede.

Relativamente alla composizione quali-quantitativa del futuro Collegio Sindacale ritenuta ottimale, tenuto conto dell'analisi e delle valutazioni espresse sia sull'assetto attuale, sia su quello futuro, si reputa opportuno mantenere una combinazione analoga all'attuale in termini di esperienza, competenza e professionalità.

In merito all'adeguatezza dei compensi, in sede di deliberazione delle remunerazioni da riconoscere ai componenti del Collegio Sindacale di prossima nomina l'Assemblea degli Azionisti vorrà tener conto:

- (i) delle analisi comparative, riportate al paragrafo 4. che precede, tra i compensi del Presidente del Collegio Sindacale e dei Sindaci effettivi, il compenso degli Amministratori indipendenti, componenti dei Comitati endoconsiliari, e i compensi determinati sulla base del Decreto del Ministero della Giustizia n. 140 del 20 luglio 2012, al quale rinvia la Legge 21 aprile 2023 n. 49 in materia di equo compenso, in ossequio alle Norme di comportamento del Collegio Sindacale di società quotate, punto Q.1.5;
- (ii) delle previsioni della Raccomandazione n. 30 del Codice di Corporate Governance;
- (iii) dei richiami di attenzione sull'adeguatezza della remunerazione dei Sindaci da parte del Presidente del Comitato Italiano per la Corporate Governance contenuti nelle lettere del 22 dicembre 2020 e del 3 dicembre 2021 inoltrate ai Presidenti degli Organi amministrativi e, per conoscenza, agli Amministratori delegati e ai Presidenti degli Organi di controllo di tutte le società quotate italiane;
- (iv) del costante ampliamento dei compiti e degli impegni richiesti all'Organo di controllo alla luce degli interventi normativi degli ultimi anni.

Il Collegio Sindacale, il cui mandato è in scadenza, ritiene di avere fornito con il presente documento le informazioni utili per la determinazione di un compenso adeguato, in grado di tener conto dell'impegno richiesto al Presidente del Collegio Sindacale e ai Sindaci effettivi.

Il Collegio Sindacale uscente confida che gli orientamenti portati all'attenzione dell'Assemblea degli Azionisti possano essere di concreto ausilio nel processo di selezione dei candidati a ricoprire la carica di Presidente del Collegio Sindacale e Sindaco effettivo di "CSP International Fashion Group S.p.A." e ai fini del riconoscimento di adeguati compensi per lo svolgimento dei rispettivi incarichi.

Mantova, 18 aprile 2024

IL COLLEGIO SINDACALE

GUIDO TESCAROLI	Presidente	(*)
MARTA MARIA RENOFFIO	Sindaco Effettivo	(*)
STEFANO RUBERTI	Sindaco Effettivo	(*)

(\*) Il documento è firmato digitalmente e sostituisce il documento cartaceo e la firma autografa