


ORIENTAMENTO DEL COLLEGIO SINDACALE DI REPLY SPA SULLA NOMINA DEL NUOVO COLLEGIO PER IL TRIENNIO 2024 – 2026

RELAZIONE ALLA ASSEMBLEA DEGLI AZIONISTI

- 1 Premessa - le *Norme di comportamento del collegio sindacale di società quotate del CNDCEC* del 21 dicembre 2023 e scopo del documento
- 2 Il ruolo del Collegio Sindacale di Reply S.p.A.
- 3 Considerazioni sulla composizione del Collegio Sindacale e sul suo rinnovo
- 4 Impegno richiesto e considerazioni sulla remunerazione
- 5 Conclusioni

Handwritten signature and initials in black ink, located in the bottom right corner of the page. The signature appears to be 'A. n.' followed by a stylized name.

1. Premessa - le Norme di comportamento del collegio sindacale di società quotate del CNDCEC del 21 dicembre 2023 e scopo del documento

Come noto, il mandato del Collegio Sindacale di Reply S.p.A. (la "Società") attualmente in carica scadrà con l'approvazione del bilancio dell'esercizio della Società chiuso al 31 dicembre 2023. In tale occasione, l'assemblea dei soci sarà quindi chiamata a nominare un nuovo organo di controllo.

I criteri applicativi della Norma 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*"), indicano che "*Tenendo conto della propria esperienza e degli esiti dell'autovalutazione, 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 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 delle attività che l'organo di controllo della Società è chiamato a svolgere, al fine di valutare in modo ponderato le competenze professionali necessarie, nonché i tempi necessari per lo svolgimento dei propri doveri e quindi l'adeguatezza del compenso proposto per l'espletamento dell'incarico.

2. Il ruolo del Collegio Sindacale di Reply S.p.A.

Il collegio sindacale riveste con i riferimenti particolare a Reply ed al suo gruppo una importanza particolare nell'ambito degli equilibri interni di governance della Società. Reply, rispetto alle definizioni del codice di corporate governance della Borsa Italiana, è inquadrabile come una società grande con azionariato concentrato nella quale, peraltro, la gestione aziendale è demandata a soggetti cui è riconducibile il controllo della Società. Inoltre, il fatto che:

- il Presidente della Società sia destinatario di deleghe esecutive sostanzialmente analoghe a quelle dell'Amministratore Delegato;
- l'ampiezza di tali deleghe consenta ai loro titolari una sostanziale capacità esecutiva di gestione indipendente da deliberazioni consiliari;
- tale capacità esecutiva gestionale, in assenza di un piano strategico industriale approvato dal Consiglio di Amministrazione, comporti che gli indirizzi strategici siano di fatto dettati dal management aziendale,

fa sì che il Collegio Sindacale assuma un ruolo fondamentale di tutela della Società e di tutti gli azionisti attraverso la propria attività di vigilanza.

3. Considerazioni sulla composizione del Collegio Sindacale e sul suo rinnovo

In linea generale si ritiene che lo svolgimento dei compiti demandati al Collegio Sindacale di Reply richieda in prima istanza il possesso delle competenze tipicamente necessarie per il ruolo, sottolineando, oltre a quanto già indicato nel precedente paragrafo 2., che la complessità della organizzazione aziendale e della

dimensione ed articolazione del Gruppo formato da più di 250 società richiede una conoscenza molto approfondita di tutte le seguenti aree:

- Principi e regole di funzionamento delle società quotate, con particolare riferimento al trattamento di informazioni sensibili
- Corporate Governance
- Processi contabili e formazione del Bilancio d'esercizio e consolidato
- Principi contabili internazionali
- Valutazioni economiche e finanziarie
- Processo e valutazioni per l'impairment test
- Gestione dei rischi e sistemi di controllo interno
- Internal audit
- Revisione legale
- Gestione fiscale
- Compliance e conoscenze legali

Le caratteristiche del *business*, i processi di trasformazione in atto nel settore in cui opera la Società e le peculiarità della Governance aziendale richiamate nel precedente paragrafo rendono inoltre necessario che i membri del Collegio posseggano attitudini personali caratterizzate dalla capacità di valutare criticamente le informazioni, sviluppando opinioni al di là del consenso ed esprimendole quando necessario con la dovuta assertività. Si ritiene inoltre essenziale che il Collegio possa avvalersi, come nel corso del mandato in scadenza, di competenze specifiche che garantiscano la conoscenza delle tecnologie e delle sue potenziali applicazioni.

Il Collegio uscente, rispetto a quanto sopra indicato, ha valutato positivamente la sua articolazione in termini di diversità di genere, di competenze e professionalità, nonché di esperienza lavorativa. In base alle attività di autovalutazione svolte annualmente infatti, il Collegio Sindacale in carica ha riscontrato nei tre anni di essere in possesso delle competenze sopra richiamate. In particolare, l'elevata complementarietà della formazione e delle esperienze passate di ciascun componente dell'organo ha rappresentato un elemento di efficacia per il Collegio nel suo complesso e per la sua attività. Tali caratteristiche risulteranno anche in prospettiva un requisito funzionale alla completa capacità di trattare i vari temi che il Collegio è chiamato a presidiare.

Da ultimo, il Collegio segnala come la continuità di azione sia elemento importante alla luce dei compiti ad esso demandati e che la stessa possa essere garantita anche attraverso la conoscenza della Società e del Gruppo da parte di uno o più dei propri membri.

4. Impegno richiesto e considerazioni sulla remunerazione

4.1. Le principali attività del Collegio sindacale comprendono tra l'altro:

- partecipazione alle riunioni del Consiglio di Amministrazione (CdA) e dei diversi comitati (cfr. tabella che segue);
- incontri selettivi con funzioni manageriali per approfondimenti in ordine ad operazioni rilevanti, ivi incluso il Presidente e l'Amministratore Delegato della Società;
- incontri con la funzione di Internal Audit;
- vigilanza sul processo di Enterprise Risk Management;
- riunioni con il Dirigente preposto per la redazione dei documenti contabili e societari e con l'Amministratore Incaricato al Sistema di controllo interno e la gestione dei rischi;

- riunioni con gli organi di controllo delle principali Società controllate;
- incontri con l'Organismo di Vigilanza ai sensi D. Lgs. n. 231/2001 (ODV);
- riunioni periodiche per monitorare il processo di predisposizione della dichiarazione di carattere non finanziaria (DNF) e relativo approccio metodologico;
- incontri con i rappresentanti della Società di Revisione volti a:
 - 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;
 - esaminare la relazione aggiuntiva predisposta ai sensi dell'art. 11 Regolamento UE 537/2014;
 - disamina e discussione con la Società di Revisione della dichiarazione di indipendenza;
 - comprendere il Piano di lavoro, i controlli svolti e i relativi esiti in materia di DNF e sui temi di rappresentazione e disclosure in materia di DNF;
 - approvazione dei *non audit services* consentiti (NAS);
- disamina della Relazione Finanziaria annuale e infrannuale;
- disamina della Relazione annuale Corporate Governance e relative modalità di adesione al Codice di Corporate Governance;
- disamina della DNF;
- ulteriori approfondimenti ogni qualvolta ritenuto opportuno, ad esempio in ambito di *cyber security* e degli altri principali rischi aziendali individuati in sede di *risk assessment* ecc.

4.2. La tabella che segue riepiloga il numero di riunioni cui il Collegio Sindacale ha partecipato con riferimento alla propria attività relativa agli esercizi fiscali nel 2021, 2022 e 2023:

Tabella 1					
Organo o comitato consiliare	2021		2022		2023
	N. Riunioni		N. Riunioni		N. Riunioni
Collegio sindacale	16		18		11
Consiglio di Amministrazione	6		5		8
Comitato Controllo e Rischi – Comitato Parti Correlate	6		5		5
Comitato Remunerazione	5		1		10
Totale N. Riunioni	33		29		34

È opportuno specificare che l'impegno richiesto ai sindaci non si esaurisce nella partecipazione alle riunioni collegiali o agli incontri con i vari attori della gestione e della governance societaria, ma comporta anche un oneroso lavoro preparatorio di analisi preventiva della documentazione resa disponibile. Il Presidente del Collegio sindacale, prevalentemente con il supporto degli altri sindaci, 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.

Si segnala che la partecipazione del Presidente del Collegio Sindacale a tutte le riunioni dei Comitati, 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.

4.3 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 Società in data 26 aprile 2021, è pari ad euro 42 mila; il compenso annuo del Presidente del Collegio sindacale è pari ad euro 58 mila. A tali compensi vanno ad aggiungersi i rimborsi per le spese di segreteria e quelle necessarie per la esecuzione dell'incarico. I compensi appena richiamati sono rimasti invariati rispetto a quelli deliberati dalla assemblea del 21 ottobre 2020.

A partire dai rinnovi degli incarichi successivi al 20 maggio 2023 a seguito della entrata in vigore della legge LEGGE 21 aprile 2023, n. 49 - Disposizioni in materia di equo compenso delle prestazioni professionali, sono entrate in vigore le tariffe previste dai decreti ministeriali adottati ai sensi dell'articolo 9 del decreto-legge 24 gennaio 2012, n. 1, convertito, con modificazioni, dalla legge 24 marzo 2012, n.27 3. Il DECRETO 20 luglio 2012, n. 140 del ministero della Giustizia

Lo stesso decreto prevede che al Presidente del Collegio sindacale debba essere riconosciuto un compenso fino al 50% superiore a quello degli altri membri.

La applicazione dei parametri minimi tabellari richiamati dalla legge comporterebbe per Reply S.p.A. un significativo adeguamento degli attuali compensi.

Il Collegio desidera quindi segnalare che l'Assemblea dei Soci nel determinare i compensi del nuovo collegio sindacale dovrà pertanto considerare quanto disposto:

- dall'Art. 3 della legge 49/23 il quale dispone che siano *"nulle le clausole che non prevedono un compenso equo e proporzionato all'opera prestata, tenendo conto a tale fine anche dei costi sostenuti dal prestatore d'opera; sono tali le pattuizioni di un compenso inferiore agli importi stabiliti dai parametri per la liquidazione dei compensi dei professionisti iscritti agli ordini o ai collegi professionali, fissati con decreto ministeriale,.... Omissis..."* e
- dall'Art. 5 della stessa legge il quale prevede che *"Gli ordini e i collegi professionali adottano disposizioni deontologiche volte a sanzionare la violazione, da parte del professionista, dell'obbligo di convenire o di prevenire un compenso che sia giusto, equo e proporzionato alla prestazione professionale richiesta e determinato in applicazione dei parametri previsti dai pertinenti decreti ministeriali, nonché a sanzionare la violazione dell'obbligo di avvertire il cliente, nei soli rapporti in cui la convenzione, il contratto o comunque qualsiasi accordo con il cliente siano predisposti esclusivamente dal professionista, che il compenso per la prestazione professionale deve rispettare in ogni caso, pena la nullità della pattuizione, i criteri stabiliti dalle disposizioni della presente legge."*

5. Conclusioni


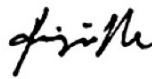

In conclusione, dal punto di vista delle competenze professionali dei componenti del Collegio Sindacale, considerati la dimensione e complessità del Gruppo, il Collegio ritiene auspicabile ed opportuno, che anche il nuovo organo di controllo si caratterizzi per competenze ed esperienze maturate su basi complementari nelle aree disciplinari rilevanti richiamate nel precedente paragrafo 3. assicurando la sua opera in continuità con il lavoro fin qui svolto. 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 del settore in cui opera la Società e dei principi e delle regole di funzionamento delle società quotate.

Dal punto di vista dell'adeguatezza della remunerazione sarebbe auspicabile che la Società rinnovi la propria valutazione in merito all'adeguatezza dei compensi riconosciuti ai componenti del Collegio Sindacale e sottoposti all'approvazione dell'Assemblea dei Soci.

Il Collegio ritiene infatti che l'attuale remunerazione non sia del tutto adeguata alla complessità dell'incarico e all'impegno che si ritiene che il nuovo Collegio dovrà profondere nell'espletamento della propria attività di vigilanza nel prossimo triennio.

Al riguardo, merita altresì di essere considerata la recente normativa descritta nel precedente paragrafo ed il conseguente orientamento che pongono grande 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 e, nel caso specifico di Reply, alla crescita dei volumi dimensionali del suo business e di quello del Gruppo.

Il Collegio Sindacale uscente auspica quindi che gli "orientamenti" appena portati all'attenzione dell'Assemblea degli Azionisti in questa relazione possano essere considerati un concreto ausilio nel processo di selezione dei candidati a ricoprire la carica di Sindaco e Presidente del nuovo Collegio sindacale, nonché ai fini della definizione di un adeguato compenso per l'espletamento dell'incarico.

Il Presidente del Collegio Sindacale	Dott. Ciro Di Carluccio	
Sindaco Effettivo	Prof. Piergiorgio Re	
Sindaco Effettivo	Dott.ssa Ada Alessandra Garzino Demo	

Torino, 14 marzo 2024