

Orientamenti agli azionisti e ai candidati sindaci
in occasione del rinnovo del Collegio Sindacale di De Longhi S.p.A.

Questo documento è stato approvato dal Collegio Sindacale uscente nella riunione del 12 marzo 2025, in coerenza con le norme di comportamento del Collegio Sindacale di società quotate emanato dal Consiglio Nazionale dei Dottori Commercialisti e degli Esperti Contabili nel mese di dicembre 2024.

Signori Azionisti,

con l'approvazione del bilancio al 31 dicembre 2024 di De'Longhi S.p.A. (di seguito anche la "Società") viene a scadere il mandato dell'attuale Collegio Sindacale. La prossima Assemblea dei Soci, convocata per il giorno 30 aprile 2025, provvederà pertanto alla nomina dell'organo di controllo della Società per gli esercizi 2025-2027 e determinerà i relativi compensi.

La Norma di comportamento Q.1.5 del Collegio Sindacale di società quotate, emanata dal Consiglio Nazionale dei Dottori Commercialisti ed Esperti Contabili a dicembre 2024, prevede 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”*.

Questo documento si propone di fornire le indicazioni richieste dalla suddetta norma.

Considerazioni sulla composizione quali-quantitativa del Collegio Sindacale

Alla luce di quanto sopra rappresentato, il Collegio Sindacale di De' Longhi S.p.A. è chiamato ad individuare la composizione ottimale del futuro organo di controllo sotto il profilo quali-quantitativo, tenendo conto che la professionalità dei sindaci deve essere adeguata ai compiti che essi sono chiamati a svolgere nell'ambito dell'organo medesimo, anche in considerazione della dimensione e della complessità operativa della Società, nonché delle sfide future che essa sarà chiamata ad affrontare.

Il Collegio, nel sottoporre agli Azionisti i propri orientamenti sulla composizione quali-quantitativa ottimale del futuro organo di controllo, ha tenuto conto di quanto emerso dal Processo di Autovalutazione sulla dimensione, sulla composizione e sul funzionamento del Collegio Sindacale condotta con il supporto di Egon Zehnder International S.p.A..

Con riferimento alla composizione quantitativa, la totalità dei componenti del Collegio sindacale reputa adeguata e da mantenere in futuro, l'attuale dimensione del Collegio Sindacale, costituito da tre sindaci effettivi e da due supplenti, come previsto dall'art. 14 dello Statuto sociale De' Longhi S.p.A..

Con riferimento al profilo qualitativo, i Sindaci hanno espresso un giudizio positivo sulla composizione attuale del Collegio sindacale in termini di professionalità, competenze, conoscenze ed esperienze, che hanno consentito di adempiere in modo efficace alle responsabilità dell'Organo.

Pensando al profilo qualitativo del nuovo Collegio Sindacale, il Collegio uscente ha ritenuto che, per garantire una composizione qualitativa ottimale del nuovo organo di controllo, sarebbe opportuno che fossero presenti nel medesimo, con un elevato grado di diffusione, le conoscenze ed esperienze negli ambiti di seguito elencati:

- conoscenza dei sistemi di controlli interni e delle metodologie di gestione dei rischi;
- conoscenza dei processi di governo societario;
- conoscenza dei processi di internal audit;
- conoscenza della disciplina della revisione legale;
- competenze tecniche in tema amministrativo contabile e fiscale;
- competenze in materia di politica di remunerazione;
- informativa contabile e finanziaria;
- competenze in tema di finanza e di funzionamento dei mercati finanziari.

Particolare rilevanza viene inoltre attribuita alle c.d. *soft skill* e ai profili attitudinali di seguito declinati:

- autenticità e indipendenza di pensiero;
- adeguata disponibilità di tempo ed energie;
- capacità di collaborazione;
- capacità di interazione con il top management;
- capacità di integrazione delle tematiche ESG nella visione strategica e di business;
- capacità di gestire i conflitti in modo costruttivo;
- attitudine decisionale.

Quindi, oltre al mix di competenze sopra elencate, i membri del Collegio dovrebbero preferibilmente possedere anche i requisiti personali necessari a lavorare in team e a gestire le complessità in modo costruttivo ed equilibrato, auspicabilmente ben coordinati da un Presidente autorevole che interagisca fattivamente anche con il management aziendale e i membri del board.

Il Collegio Sindacale richiama inoltre l'importanza di valorizzare sia profili caratterizzati da competenze trasversali e improntate alla multidisciplinarietà sia, in particolare per il ruolo del Presidente, candidature con esperienza pregressa e competenze di governance maturate in organi sociali di società quotate o, comunque, con una complessità e dimensione paragonabili a De'Longhi S.p.A..

Alla luce dell'esperienza maturata nel triennio di mandato, la "diversità" è ritenuta adeguatamente rappresentata nel Collegio uscente in tutte le accezioni considerate di genere, età, competenza, esperienza professionale e durata di permanenza nell'incarico. Pensando al rinnovo, il Collegio Sindacale auspica di continuare nel percorso intrapreso, rispetto alla valorizzazione delle diversità, così come sopra declinate, tenuto conto dei requisiti riportati nelle "*Politiche sulla diversità per i componenti degli organi sociali di De' Longhi S.p.A.*" in vigore presso De' Longhi S.p.A., disponibili nel sito internet della stessa all'indirizzo www.delonghigroup.com (Sezione "*Governance*" – "*Documenti Societari*").

Infine, in vista del prossimo rinnovo, emerge l'auspicio di un assetto di governance che possa privilegiare, per quanto possibile, elementi di continuità, valorizzando il patrimonio informativo e la memoria storica dell'organo.

Considerazioni sull'impegno di tempo richiesto per lo svolgimento dell'incarico e sulla remunerazione

Come è noto, l'organo di controllo di una capogruppo quotata è impegnato in diverse attività di vigilanza e controllo che riguardano, peraltro, anche le società controllate. Tali attività presuppongono, innanzitutto, la dotazione delle seguenti competenze di base: processi contabili e formazione del bilancio d'esercizio e consolidato; principi contabili nazionali e internazionali; pianificazione finanziaria; valutazioni economiche e finanziarie; valutazioni ai fini dell'impairment test; gestione dei rischi e sistemi di controllo interno; internal audit; compliance; revisione legale.

Al tempo stesso, le materie che interessano la vigilanza svolta dal Collegio vanno progressivamente estendendosi, comprendendo per esempio quelle relative alla sostenibilità (ESG), alla corporate governance, all'enterprise risk management (ERM), all'innovazione di prodotto e di processo, all'Information Technology, alla protezione dei dati, alla cyber security, alle procedure idonee a contenere i rischi effettivi e/o potenziali.

A tutto ciò si somma la complessità organizzativa sempre crescente del gruppo De Longhi, che nel corso degli ultimi anni ha registrato tassi di crescita eccezionali, soprattutto per effetto delle operazioni di acquisizione, di nuovi investimenti produttivi e del progressivo sviluppo dell'e-commerce. A oggi, il gruppo De Longhi è una multinazionale leader nel mondo in diversi segmenti del comparto dei piccoli elettrodomestici.

Ne è derivato un ulteriore ampliamento delle competenze richieste ai membri del Collegio, riferibili per esempio alla finanza aziendale, alle operazioni di finanza straordinaria, alla valutazione delle aziende, alla conoscenza delle nuove strategie distributive, alla fiscalità domestica e internazionale e al diritto societario.

Tutto quanto sopra si è tradotto in un progressivo maggiore impegno in termini di tempo dedicato dal Collegio sia alle consuete verifiche sindacali, sia alla partecipazione alle riunioni del Consiglio e dei Comitati Endoconsiliari.

La tabella che segue riporta il numero di riunioni del Collegio, del CdA e dei comitati endoconsiliari, nonché delle iniziative di induction e delle assemblee. Da tale tabella è possibile trarre una prima indicazione circa l'impegno richiesto ai membri dell'organo di controllo, che hanno partecipato in modo collegiale alle suddette riunioni. In media, nell'ultimo triennio, i membri del Collegio hanno partecipato a circa n. 46 riunioni all'anno della durata media di circa 3 ore ciascuna.

Riunioni	2022	2023	2024	triennio
Collegio Sindacale	13	10	11	34
CdA	11	7	5	23
CCR	8	5	8	21
CRN	14	13	13	40
Comitato Indipendenti	0	14	0	14
Induction	1	1	1	3
Assemblee	1	1	1	3
Totale	48	51	39	138

Al tempo dedicato alle riunioni, si somma quello riservato alla preparazione delle riunioni stesse, ovvero alla lettura della relativa documentazione, e anche il tempo necessario per la predisposizione delle apposite relazioni richieste al Collegio, quali per esempio la relazione al bilancio di esercizio, le osservazioni del Collegio alla relazione aggiuntiva dei Revisori, la redazione/revisione dei verbali delle riunioni del Collegio, la predisposizione della documentazione da inviare alla Consob, le autorizzazioni delle attività non audit, la supervisione del processo di selezione dei revisori, l'autovalutazione del Collegio sindacale, la partecipazione alla predisposizione/aggiornamento delle politiche e dei regolamenti di cui è dotata la Società, le riunioni informali tra i membri del Collegio, gli specifici pareri richiesti al Collegio, l'approfondimento per via autonoma di aspetti peculiari allo svolgimento dell'incarico, in modo da aggiornare nel continuo la preparazione dei membri medesimi.

I Sindaci che saranno nominati dovranno pertanto essere consapevoli che la carica impegnerà una parte significativa del loro tempo.

A seguito di un'apposita raccomandazione del Presidente del Comitato per la Corporate Governance, il Collegio uscente ha promosso l'esecuzione di un'analisi di benchmarking sulla remunerazione dei collegi sindacali di società comparabili. Tale analisi è stata condotta dalla società di consulenza Mercer Italia S.r.l..

Da tale analisi emerge che la remunerazione annuale attualmente riconosciuta al Presidente e ai membri del Collegio, rispettivamente pari a € 70.000 e a € 48.000 è posizionata tra la mediana ed il terzo quartile sia se si considera l'emolumento complessivo, sia se si considera il compenso medio orario, del campione considerato, che è costituito peraltro da tredici società eterogenee quanto a settore, dimensione e complessità organizzativa: rientrano nel campione a titolo esemplificativo Marie Tecnimont, Moncler, Brembo, Amplifon, Piaggio & C., Safilo Group, Interpump Group e Technogym. Tale eterogeneità si riflette nella variabilità delle relative remunerazioni, comprese tra un massimo di € 80.000/60.000 e un minimo di € 30.000/20.000 rispettivamente per il Presidente e i membri del Collegio. I valori del primo e del terzo quartile del campione sono invece rispettivamente pari a € 54.000/75.250 per il Presidente e a € 36.000/58.500 per i membri del Collegio.

Se si considera anche la partecipazione alle riunioni del Consiglio di amministrazione, (senza tuttavia considerare la partecipazione ai comitati endoconsiliari) il compenso medio orario scende, rispetto al *benchmark*, tra il primo quartile e la mediana.

Rispetto all'attuale remunerazione dei componenti del Collegio Sindacale e considerate le funzioni svolte, le relative responsabilità e la crescente complessità e impegno richiesto si auspica da parte degli Azionisti una riflessione ed una possibile lieve revisione al rialzo, che tenga in considerazione anche la partecipazione del Collegio Sindacale nel suo complesso a tutti i comitati endoconsiliari. Pensando al rinnovo, questo auspicio viene inteso anche come propedeutico per attrarre profili candidabili con esperienza e seniority della qualità attesa.

Il Collegio sindacale osserva inoltre che l'adeguatezza della remunerazione del Presidente e dei membri del Collegio meriterebbe di essere verificata anche in termini relativi rispetto alla remunerazione riconosciuta ai consiglieri non esecutivi della stessa Società che ricoprono cariche caratterizzate da responsabilità e impegni comparabili, ivi compresa la remunerazione per la partecipazione ai comitati endoconsiliari. In quest'ottica, il compenso del Collegio sindacale dovrebbe riflettere più adeguatamente il maggior impegno richiesto al Collegio rispetto a quello dedicato dai consiglieri non esecutivi, anche laddove impegnati nei comitati endoconsiliari.

I membri del Collegio uscente osservano che la remunerazione a oggi riconosciuta al Presidente e ai membri del Collegio è stata deliberata dall'assemblea del 2022, ma la dimensione e la complessità organizzativa del Gruppo De Longhi ha continuato a crescere anche in questi ultimi anni.

Milano, 12 marzo 2025

Il Presidente del Collegio Sindacale di De' Longhi S.p.A



(Prof. Cesare Conti)