



## **Orientamenti del Collegio Sindacale di Leonardo S.p.A. agli Azionisti sulla composizione del Collegio Sindacale**



## INDICE

<b>1. Il contesto di riferimento</b>	<b>3</b>
<b>2. La composizione ed il funzionamento del Collegio Sindacale attuale</b>	<b>4</b>
<b>3. La composizione quali-quantitativa ideale per il Collegio Sindacale futuro</b>	<b>5</b>



## Il contesto di riferimento

Il Collegio Sindacale di Leonardo è costituito da cinque Sindaci Effettivi e due Sindaci Supplenti, ed è nominato dall'Assemblea degli Azionisti sulla base del meccanismo del "voto di lista". Svolge specifici compiti di vigilanza ai sensi di legge, in particolare in ordine a:

- osservanza della Legge e dello Statuto;
- rispetto dei principi di corretta amministrazione;
- gestione dei rischi nonché del sistema amministrativo-contabile della Società;
- concreta attuazione delle regole di governo societario previste dal Codice di Autodisciplina (dal 2021, Codice di Corporate Governance), al quale la Società aderisce;
- adeguatezza delle disposizioni impartite alle società controllate ai sensi di Legge.

Il Presidente del Collegio Sindacale è nominato dalla stessa Assemblea tra i Sindaci eletti dalla minoranza.

Il Collegio Sindacale di Leonardo attualmente in carica è composto da cinque Sindaci effettivi (Luca Rossi, Sara Fornasiero, Francesco Perrini, Leonardo Quagliata e Daniela Savi), e due Sindaci supplenti (Giuseppe Cerati e Marina Monassi). La Dott.ssa Fornasiero ed il Presidente Dott. Luca Rossi sono stati eletti nella lista di minoranza. Nella sua attuale composizione, il Collegio Sindacale resterà in carica fino all'approvazione del Bilancio 2020.

Il Collegio Sindacale effettua annualmente un processo di autovalutazione volto a raccogliere le opinioni dei membri dell'organo di controllo, sia in merito al funzionamento sia alla composizione del Collegio stesso nel suo complesso, anche tenendo conto dell'evoluzione del suo ruolo nel tempo. In occasione della scadenza del mandato, e della nomina del nuovo Collegio Sindacale in occasione dell'approvazione del bilancio di esercizio 2020, l'organo di controllo ha ritenuto opportuno facilitare il proprio processo di autovalutazione con il supporto di consulenti esterni (EricSalmon & Partners). Ciò nel duplice obiettivo di:

- verificare gli aspetti di composizione e funzionamento del Collegio attualmente in carica, individuandone punti di forza ed eventuali aree di possibile miglioramento;
- in ragione della scadenza del mandato, fornire elementi a supporto degli orientamenti all'azionista in merito alla composizione del futuro Collegio.



## La composizione ed il funzionamento del Collegio Sindacale attuale

In base all'autovalutazione effettuata, il Collegio Sindacale di Leonardo si caratterizza per una **composizione largamente rispondente al profilo ideale di competenze e professionalità**, con un buon grado di *diversity* di genere, di *tenure* nel ruolo, e di profili di competenze. Per quanto alcuni Sindaci sottolineino l'importanza di un rafforzamento delle competenze legali e giuridiche, altri ritengono inopportuno l'inserimento di profili eccessivamente specializzati. Peraltro, il Collegio sembra manifestare le principali aree di debolezza laddove si ritiene che tali competenze siano meno funzionali allo svolgimento dell'attività di controllo propria del Collegio stesso (es. ICT, change management, conoscenza dettagliata dei mercati internazionali in cui opera LDO, esperienza nel settore pubblico).

L'insieme di professionalità, personalità, ed anzianità di carica, si è tramutato da potenziale incognita per il buon funzionamento del Collegio, ad elemento fondamentale per "cementare" il gruppo di lavoro. Tutto il Collegio Sindacale esprime **ampio e unanime apprezzamento per la grande coesione personale**, e per il **clima collaborativo** caratterizzato da un confronto "franco" e costruttivo che permette di sfruttare al meglio la complementarità di competenze sopra descritta.

Tra gli altri aspetti positivi, tutti i Sindaci convergono nel giudicare **molto positivamente l'induction** effettuata; a questo proposito, occorre tuttavia tener conto per il futuro sia della necessità di *induction* specifica per il Collegio Sindacale, ad esempio sulle evoluzioni normative, sia dello sfasamento temporale tra l'insediamento del CdA e quello del Collegio, che renderà opportuni interventi formativi dedicati anche in caso di solo parziale rivisitazione nella composizione dell'organo di controllo.

Pur nel complessivo larghissimo apprezzamento per la composizione, la struttura ed il funzionamento del Collegio, testimoniato in termini quantitativi da ben l'83,2% di risposte di pieno accordo alle domande poste nel questionario di autovalutazione, le uniche aree in cui si ravvisa un **potenziale ulteriore miglioramento**, sono le seguenti:

- Nel contesto di un impegno rilevante per via della complessità del Gruppo, si ravvisa lo spazio per rendere ancora più efficiente **l'organizzazione interna dei lavori**, incluso il *timing* delle riunioni e l'approfondimento individuale della documentazione per evitare rallentamenti nei lavori. Al contempo, può essere valutata la semplificazione di alcune procedure autorizzative.
- Per rendere ciò possibile, appare essenziale continuare nel percorso in atto di rafforzamento nel **coordinamento con la Segreteria societaria**, anche nell'obiettivo di facilitare una **informativa sempre tempestiva**.
- In materia di adeguatezza della remunerazione riconosciuta ai Sindaci, in considerazione delle dimensioni e della articolazione internazionale del Gruppo, delle caratteristiche del business, delle professionalità e dell'impegno richiesti per lo svolgimento dell'incarico, in un contesto giuridico ed economico di riferimento sempre più complesso, il Collegio Sindacale, che deve svolgere anche i compiti di Comitato per il controllo interno e la revisione contabile, segnala l'opportunità che venga deliberato da parte dell'Assemblea un **incremento del compenso** riconosciuto all'organo di controllo.

In termini di composizione quali-quantitativa ideale per il futuro Collegio Sindacale di Leonardo – come meglio articolato nel paragrafo successivo – l'analisi delle valutazioni espresse sia sull'assetto attuale che su quello futuro confermano un giudizio condiviso nel Collegio verso il mantenimento del mix attuale di competenze e professionalità, anche in caso di rivisitazione della composizione dell'organo di controllo.



## La composizione quali-quantitativa ideale per il Collegio Sindacale futuro

Come anticipato in premessa, elemento centrale del “bilancio di fine mandato” del Collegio Sindacale di Leonardo S.p.A. è rappresentato dalla valutazione circa la composizione quali-quantitativa “ideale” per il futuro Collegio che verrà nominato con l’approvazione del bilancio di esercizio 2020. A questo proposito, **è stata considerata contestualmente sia l’analisi del mix attuale di competenze, sia il mix “desiderato”**. Nel primo caso, è stato chiesto ai Sindaci di esprimersi sull’attuale presenza di un insieme articolato di competenze, mentre nel secondo di valutare, per le stesse competenze, l’importanza che dovrebbero rivestire nella composizione del Collegio Sindacale futuro.

Da una comparazione delle competenze ritenute oggi ben rappresentate, nonché essenziali da tutti i Sindaci per il futuro Collegio Sindacale di Leonardo, emerge **un grado di sovrapposizione molto ampio tra il mix attuale di conoscenze, competenze ed esperienze, e quello desiderato**.

Tra le **competenze ritenute oggi ben rappresentate nel Collegio**, e che si ritiene siano altrettanto importanti per il futuro, si segnalano:

- La conoscenza del sistema normativo di Leonardo (statuto, regolamenti, procedure);
- Le competenze in materia di *governance* societaria;
- Le competenze in materia di controlli interni aziendali;
- Le competenze di lettura ed interpretazione dei bilanci e dei documenti finanziari;
- Le competenze finanziarie e di operazioni straordinarie;
- Le competenze in materia contabile;
- Le competenze in materia di revisione legale dei conti;
- Le esperienze e capacità di vigilanza sull’adeguatezza e sul concreto funzionamento della struttura organizzativa e del sistema amministrativo e contabile;
- Le esperienze di amministrazione o di controllo o comunque direttive presso società di capitali;
- L’esperienza e capacità di vigilanza sull’adeguatezza dell’assetto di controllo interno;
- Le competenze di risk management;
- Le competenze in materia di sostenibilità;
- Le esperienze maturate in società quotate in Borsa.

Di converso, analizzando le **competenze oggi meno rappresentate nel Collegio Sindacale di Leonardo, nonché quelle ritenute meno critiche per il futuro, si osserva nuovamente una larga rispondenza di giudizi**. In particolare, sia le competenze di ICT e di sicurezza informatica, che la conoscenza approfondita dei mercati esteri di interesse di Leonardo, sono giudicate in entrambi i casi non presenti e non necessarie da rappresentare per il futuro. Similmente, sempre in ottica futura, non si ritengono criteri di selezione particolarmente importanti né le esperienze dirigenziali presso enti pubblici e pubbliche amministrazioni, né esperienze di insegnamento universitario in materie attinenti, peraltro solo previste, secondo le norme di Statuto, nel caso alcuni membri non siano iscritti al Registro dei Revisori.

Da quanto osservato, sembra si possa concludere che l’analisi delle valutazioni espresse sia sull’assetto attuale che su quello futuro confermano un giudizio condiviso nel Collegio verso il **mantenimento del mix attuale di competenze e professionalità, anche in caso di parziale rivisitazione nella composizione dell’organo di controllo**, assicurando contestualmente: i) un presidio delle competenze “core” (competenze di diritto societario, di *corporate governance*, di lettura ed interpretazione di bilanci e documenti finanziari, di vigilanza legale, nonché in materia di controllo interno); ii) un’esperienza adeguata nel ruolo in organizzazioni



di complessità simile; iii) un mantenimento se non un rafforzamento delle competenze “emergenti” (in primis, di sostenibilità), su cui il Collegio Sindacale di Leonardo sembra essersi già ampiamente adeguato; garantendo al contempo *induction* specifica sulla conoscenze del business di Leonardo, anche a livello internazionale.