



## **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>4</b>
<b>4. Valutazioni del Collegio Sindacale in materia di impegno richiesto e di remunerazione</b>	<b>5</b>



## 1. 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.

La composizione attuale, rinnovata nel 2021, è la seguente:

Componenti del Collegio Sindacale	
Presidente	Luca Rossi
Sindaco Effettivo	Anna Rita De Mauro
Sindaco Effettivo	Sara Fornasiero
Sindaco Effettivo	Leonardo Quagliata
Sindaco Effettivo	Amedeo Sacrestano
Sindaco Supplente	Giuseppe Cerati
Sindaco Supplente	Eugenio Pinto

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.

Per il quarto anno consecutivo, i consulenti di Eric Salmon & Partners, su richiesta dell'organo di controllo, hanno supportato il processo di autovalutazione del Collegio sindacale.



## 2. La composizione ed il funzionamento del Collegio Sindacale attuale

I Sindaci hanno espresso un giudizio positivo sulla composizione attuale del Collegio Sindacale di Leonardo: il mix equilibrato di competenze ed esperienze, la solidità complessiva e l'alto standing sono stati valutati in modo positivo. I requisiti di onorabilità, professionalità e indipendenza soddisfano gli elevati standard qualitativi richiesti. La *diversity*, valutata in termini di esperienza, età, genere e formazione, è in linea con le *best practice* in materia. Il Collegio ha dimostrato la capacità di sostenere un dibattito di qualità, arricchito da confronto e *challenge*, quando necessario, adatti alla complessità dell'emittente.

Alla conclusione del mandato del Collegio Sindacale di Leonardo, il giudizio sul suo funzionamento rimane estremamente positivo, evidenziando reciproco apprezzamento e proficua collaborazione tra i Sindaci. Sono stati giudicati positivamente i rapporti tra il Collegio e gli altri organi sociali, dal Consiglio alla Società di revisione, dai comitati endoconsiliari alle funzioni di risk management ed internal audit, all'Organismo di Vigilanza. Anche le attività di *induction* hanno riscosso elevato gradimento.

La politica di remunerazione rappresenta l'unico aspetto realmente critico: come già rilevato nel precedente orientamento, 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 segnala l'opportunità che venga deliberato da parte dell'Assemblea un incremento del compenso riconosciuto all'organo di controllo.

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

L'aspetto centrale della "autovalutazione di fine mandato" del Collegio Sindacale di Leonardo S.p.A. riguarda tuttavia la composizione ideale, sia in termini qualitativi che quantitativi, che il Collegio uscente esprime all'azionista in occasione del prossimo rinnovo del Collegio stesso che sarà nominato con l'approvazione del bilancio di esercizio 2023. A tale scopo, è stata effettuata un'analisi sia della composizione attuale delle competenze, sia di quella desiderata. Nel primo caso, ai Sindaci è stato chiesto di esprimere il loro parere sulla presenza attuale – pur in forma collegiale – di un insieme diversificato e complementare di conoscenze, competenze ed esperienze, mentre nel secondo caso di valutare l'importanza che queste stesse dovrebbero avere nella formazione del futuro Collegio Sindacale.

Tra le conoscenze, competenze ed esperienze ritenute oggi ben rappresentate nel Collegio, e che si ritiene siano altrettanto importanti per il futuro, si segnalano come di importanza massima:

- Competenze giuridiche e legali ed in materia di contrattualistica
- Competenze in materia contabile
- Competenze di lettura e interpretazione di documenti finanziari
- Competenze in materia di sistema di controllo interno e risk management
- Competenze in materia di governance societaria
- Competenze in materia di sostenibilità
- Autorevolezza e capacità di standing-up (capacità di saper difendere le proprie idee)
- Esperienza di vigilanza sull'adeguatezza e sul concreto funzionamento dell'assetto organizzativo e del sistema di controllo interno in società di capitali di grandi dimensioni
- Esperienze maturate in società quotate in Borsa

Si segnalano come di importanza alta:

- Competenze in materia di revisione legale
- Competenze finanziarie e di operazioni societarie straordinarie



- Conoscenza dei principali business di Leonardo, degli scenari e delle strategie tipiche dei settori nei quali opera
- Esperienze maturate in società industriali operanti in contesto internazionale, di dimensioni e complessità comparabili a Leonardo

Minore importanza (valutazione media) viene invece assegnata alle esperienze di insegnamento universitario in materie giuridiche, economiche, finanziarie e tecnico-scientifiche.

In termini di orientamenti per gli azionisti rispetto alle caratteristiche di composizione del futuro Collegio sindacale di Leonardo si segnalano le dimensioni di *diversity* (genere, età), e di competenze.

Rispetto al genere, l'equilibrio è mantenuto nel presente organo e, anche in virtù della normativa, non si evidenziano motivi per modificare la proporzione attuale. Considerazioni simili sono emerse in sede di autovalutazione anche rispetto all'età. Complessivamente, l'attuale profilo di diversity del Collegio, come emerso dai processi di autovalutazione, appare del tutto idoneo con le necessità che la dimensione e la complessità gestionale di Leonardo impongono, e si auspica che il futuro collegio possa proseguire coerentemente.

Per quanto riguarda le competenze, dall'analisi comparata delle due Skill matrix (mix di competenze attuali e prospettive in Collegio) emerge una considerevole sovrapposizione tra il mix attuale di conoscenze, competenze ed esperienze, e quello ideale del futuro Collegio. Tale risultanza, alla luce del recente rinnovo del Consiglio di Amministrazione – rinnovato in ben 12 componenti su 12 – nonché dell'elevata complessità anche tecnica delle attività di Leonardo, suggerisce in via eccezionale di privilegiare i benefici della continuità dell'azione del Collegio rispetto a quelli di una possibile rotazione di parte dei suoi componenti.

#### 4. Valutazioni del Collegio Sindacale in materia di impegno richiesto e di remunerazione

Al fine di fornire adeguate indicazioni agli Azionisti per l'individuazione degli idonei profili da candidare alla carica di Sindaco di Leonardo S.p.a., il Collegio Sindacale ha chiesto alla unità organizzativa People & Organization di effettuare una analisi di confronto delle remunerazioni dei Collegi Sindacali, svolta con il contributo del consulente Mercer. Da tale analisi emerge che i compensi riconosciuti rispettivamente al Presidente del Collegio Sindacale (80.000 euro annui) e a ciascun Sindaco effettivo (70.000 euro annui), risultano inferiori ai riferimenti retributivi dei mercati di confronto.

In particolare, un elemento alla base dell'analisi è stato il particolare impegno richiesto ai componenti dell'organo di controllo nel corso del mandato, considerando che è prassi della Società che tutti i Sindaci partecipino alle riunioni dei Comitati endoconsiliari.

Di seguito i dati riferiti all'esercizio 2023:

ORGANO	NUMERO RIUNIONI	DURATA MEDIA
Collegio Sindacale	22	2 h
Consiglio di Amministrazione	13	2 h 40'
Comitato Controllo e Rischi	11	2h
Comitato Remunerazione	8	1h 20'
Comitato Nomine e Governance	9	1h
Comitato Sostenibilità e Innovazione	8	1h 40'

Totale riunioni 71



I dati sopra rappresentati evidenziano il rilevante impegno richiesto ai Sindaci di Leonardo S.p.a. per l'adempimento dei doveri a loro attribuiti da fonti di legge, regolamentari e di autodisciplina. Nel 2022 il numero complessivo delle riunioni a cui il Collegio Sindacale ha partecipato è stato pari a 75.

Premesso che per molte società del FTSE MIB non è stato possibile, dall'analisi della documentazione pubblica consultabile, ricostruire l'effettiva partecipazione di tutti i componenti del collegio sindacale alle riunioni dei comitati endoconsiliari, un primo confronto è stato effettuato suddividendo le società del FTSE MIB in relazione al numero di riunioni a cui ha partecipato il Collegio Sindacale. Le società prese in considerazione sono state divise in gruppi a seconda del numero di riunioni effettuate. Il numero di riunioni del Collegio Sindacale di Leonardo S.p.a. è risultato equiparabile al gruppo di società in cui il collegio effettua più riunioni. Ebbene in tali società le remunerazioni percepite risultano significativamente maggiori di quella riconosciute in Leonardo.

Un secondo confronto è stato realizzato rispetto al panel di aziende italiane utilizzate dal Comitato Remunerazione di Leonardo per il benchmark degli altri ruoli previsti nella politica di remunerazione, in primis l'AD-DG. In tale panel Leonardo si posiziona tra la mediana e il terzo quartile per "fattori dimensionali" - capitalizzazione, ricavi, ebit, numero di dipendenti – e le remunerazioni di Presidente del Collegio Sindacale e Sindaco effettivo risultano inferiori rispetto a tali riferimenti.

Infine, un terzo confronto è stato predisposto tenendo conto della raccomandazione contenuta nelle «Norme di comportamento del collegio sindacale di società quotate» del Consiglio Nazionale dei Dottori Commercialisti e degli Esperti Contabili di confrontare l'emolumento per il presidente del collegio sindacale con il presidente del comitato controllo e rischi.

Il Presidente di tale Comitato raggiunge una remunerazione di circa 115.000 euro, ottenuta sommando il compenso determinato dall'Assemblea a quello riconosciuto dal Consiglio di Amministrazione per l'incarico di Presidente del Comitato Controllo e Rischi. Tale confronto non considera peraltro la circostanza che ciascun amministratore non esecutivo è membro di due Comitati.

Inoltre, il Collegio evidenzia come, per quel che riguarda i profili di responsabilità dell'organo di controllo, al Presidente del Collegio Sindacale di Leonardo S.p.a., al medesimo sono riconosciuti specifici doveri di attestazione in considerazione del particolare business della Società. Al Presidente del Collegio Sindacale di Leonardo è infatti, tra l'altro, richiesta dal Ministero delle Imprese e del Made in Italy la sottoscrizione di una dichiarazione di atto notorio attestante specifici valori di conto economico e stato patrimoniale al fine del riconoscimento delle agevolazioni previste per supportare i costi in Ricerca e Sviluppo sostenuti dalla Società. La disciplina prevista dalla Legge n. 808/85 richiede, inoltre, al Presidente del Collegio Sindacale di sottoscrivere dichiarazioni attestanti i costi consuntivati sui singoli progetti di Ricerca e Sviluppo finanziati ai sensi della citata normativa.

Va infine rilevato che il compenso riconosciuto al Collegio Sindacale di Leonardo S.p.a. è ormai il medesimo dal 2018. L'incremento del livello di inflazione, in particolar modo dell'ultimo periodo, ha evidentemente eroso il valore reale del compenso determinato ormai circa 6 anni fa.

Alla luce delle considerazioni espresse, anche in considerazione delle finalità che recenti iniziative legislative (legge 21 aprile 2023, n. 49 - c.d. legge sull'equo compenso) perseguono per riconoscere adeguati compensi ai professionisti, il Collegio Sindacale di Leonardo S.p.a. attualmente in carica evidenzia agli Azionisti una limitata competitività degli emolumenti riconosciuti relativamente ai diversi riferimenti di mercato considerati.