

PIERREL S.p.A.

Sede Legale: Strada Statale Appia 7 bis 46/48 – Capua (CE)

Capitale sociale: Euro 3.716.341,74 i.v.

Registro Imprese di Caserta e Codice Fiscale n. 04920860964

CONSIDERAZIONI DEL COLLEGIO SINDACALE USCENTE IN COERENZA CON LE NORME DI COMPORTAMENTO DEL COLLEGIO SINDACALE DI SOCIETA' QUOTATE DEL C.N.D.C.E.C. DEL 26 APRILE 2018 (NORMA Q.1.6.)

Agli Azionisti e ai Candidati Sindaci del triennio 2021 / 2023,

con l'approvazione del bilancio d'esercizio al 31 dicembre 2020 viene a scadere il mandato dell'attuale Collegio Sindacale e la prossima Assemblea dei Soci sarà quindi chiamata a nominare i nuovi componenti dell'Organo di controllo.

1. PREMESSA E CONTESTO DI RIFERIMENTO

Le “*Norme di comportamento del collegio sindacale di società quotate*” emanate dal Consiglio Nazionale dei Dottori Commercialisti e degli Esperti Contabili il 26 aprile 2018 raccomandano ai Sindaci uscenti di trasmettere all'Emittente, in vista della nomina del nuovo Collegio Sindacale, un documento riepilogativo delle attività espletate, indicando il numero delle riunioni e l'impegno richiesto, in modo da consentire agli Azionisti e ai Candidati Sindaci di valutare le caratteristiche, competenze e professionalità opportune, l'impegno e il tempo richiesto e l'adeguatezza della relativa remunerazione per lo svolgimento dell'incarico (Norma Q.1.6).

Pertanto, l'attuale Collegio Sindacale di Pierrel S.p.A., sulla base della propria esperienza ed a conclusione del processo di autovalutazione svolto, mette a disposizione degli Azionisti e dei Candidati Sindaci il presente documento contenente una sintesi delle competenze e delle professionalità, ulteriori a quelle normativamente previste, che possono contribuire all'efficiente ed efficace funzionamento del Collegio Sindacale, nonché un'indicazione sintetica delle attività svolte e dell'impegno richiesto.

2. COMPOSIZIONE DEL COLLEGIO SINDACALE – CARATTERISTICHE RILEVANTI

Un primo elemento che l'attuale Collegio Sindacale ha tratto dalla propria esperienza è la fondamentale importanza della disponibilità di un tempo adeguato da dedicare all'incarico per un efficace svolgimento del proprio ruolo.

Al riguardo, nel corso degli ultimi anni, le funzioni richieste al Collegio Sindacale sono state tra l'altro ampliate:

- dall'entrata in vigore della riforma della disciplina della revisione legale, attuata a livello europeo, che ha attribuito all'Organo di controllo ulteriori attività informative e di monitoraggio;
- dall'introduzione della normativa in tema di informativa non finanziaria che ha contemplato aggiuntive attività di vigilanza sull'osservanza delle disposizioni in materia;

- dall'introduzione del Codice della crisi d'impresa.

Tenuto conto del settore in cui opera la Società, dell'organizzazione aziendale, nonché della dimensione e dell'articolazione del Gruppo, si ritiene che lo svolgimento dei compiti demandati al Collegio Sindacale richieda il possesso di specifiche competenze nelle seguenti aree:

- Principi e regole di funzionamento delle società quotate
- Processi contabili e formazione del bilancio d'esercizio e consolidato
- Principi contabili nazionali e internazionali
- Valutazioni economiche e finanziarie
- Processo e valutazioni per l'*impairment test*
- Gestione dei rischi e sistemi di controllo interno
- *Internal audit*
- *Compliance*
- Revisione legale
- Settore della produzione di farmaci e regime autorizzativo

È opportuno che il Collegio disponga delle competenze di persone che abbiano maturato esperienze nelle aree sopra richiamate su basi complementari. È cioè rilevante che i componenti dell'Organo di controllo abbiano formazioni differenti e che congiuntamente coprano le aree di competenza in parola. In base alle attività di autovalutazione svolte annualmente, il Collegio Sindacale ha valutato positivamente la sua articolazione in termini di competenze e professionalità, nonché di esperienza lavorativa.

Il Collegio Sindacale ha riscontrato che, ai fini dell'esecuzione dei propri compiti, un importante elemento di efficienza ed efficacia della sua azione è costituito dall'elevata complementarietà della formazione e delle esperienze passate di ciascun componente. Ciò assicura una funzionale e completa copertura dei vari temi che il Collegio è chiamato a presidiare e si traduce in un proficuo lavoro che consente, tra l'altro, l'arricchimento professionale di ciascun componente del Collegio.

Il Collegio Sindacale ha infine individuato per il proprio efficiente ed efficace funzionamento un ulteriore essenziale requisito nella capacità di lavorare in squadra e di gestire le complessità in modo costruttivo ed equilibrato. A questo proposito una costante attività di coordinamento da parte del Presidente è essenziale sia per la creazione di uno spirito di coesione e collaborazione tra i componenti del Collegio, sia nell'interazione con gli altri Organi Sociali e con i soggetti aziendali in genere e, in particolare, quelli preposti alla gestione del sistema di controllo interno e di gestione dei rischi.

3. LE ATTIVITA' DEL COLLEGIO SINDACALE ED IMPEGNO PROFUSO

Nel corso del periodo 2018 / 2020 il Collegio Sindacale ha espletato, secondo un approccio basato sull'identificazione e la valutazione del rischio di mancato rispetto della normativa e dei principi di corretta amministrazione (cd. *risk approach*), le attività di vigilanza di cui alle Norme da Q.3.2. a Q.3.12 delle richiamate "Norme di comportamento del collegio sindacale delle società quotate". Particolare attenzione è stata posta, in particolare, alla partecipazione alle riunioni degli Organi Sociali, allo scambio di informazioni con la Società di Revisione e l'Organismo di Vigilanza e all'acquisizione di informazioni dal Dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili societari. Nell'espletamento dei propri compiti il Collegio Sindacale non ha utilizzato coadiutori.

La tabella che segue riepiloga il numero di riunioni cui il Collegio Sindacale ha partecipato nel triennio 2018 – 2020 e la durata media di dette riunioni e delle altre attività espresse in ore e minuti per ciascun componente del Collegio Sindacale:

Descrizione attività	2018		2019		2020	
	N. Riunioni	Durata media	N. Riunioni	Durata media	N. Riunioni	Durata media
Riunioni Collegio Sindacale	13	4:00	10	3:06	12	2:32
Riunioni Consiglio di Amministrazione	14	1:10	9	1:03	6	1:23
Riunioni Assemblee dei Soci	1	0:41	2	0:41	1	0:37
Totale Riunioni	28	2:28	21	1:59	19	2:04

Il grado di partecipazione dei Sindaci alle predette riunioni risulta essere compreso in media tra il 90% e il 100%.

Alla durata media delle riunioni evidenziate nella tabella sovrastante va aggiunto il tempo dedicato dai Sindaci per la preparazione delle riunioni, che – ancorché non analiticamente quantificabile – rappresenta un componente di impegno significativo.

L'impegno richiesto ai Sindaci, infatti, non si esaurisce nella partecipazione alle riunioni collegiali, ma comporta anche l'analisi preventiva della documentazione (spesso ingente) resa disponibile in vista di ciascuna riunione di Consiglio e di Collegio, oltre alla partecipazione alle riunioni informali di aggiornamento.

Il Collegio Sindacale 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 l'Organismo di Vigilanza, con la Società di Revisione e con il Comitato Parti Correlate.

4. CONSIDERAZIONE SULLA REMUNERAZIONE DEL COLLEGIO SINDACALE

Le “*Norme di comportamento del Collegio Sindacale di società quotate*” indicano che la determinazione del compenso dei Sindaci deve essere adeguata ed in ogni caso determinata avendo riguardo alla competenza, alla professionalità e all'impegno temporale richiesto per l'incarico, tenendo conto della complessità dello stesso, anche in rapporto alla dimensione e all'attività esercitata dall'Emittente, nonché all'estensione e articolazione della struttura organizzativa della medesima. Particolare attenzione nella determinazione di un compenso adeguato, va altresì data all'impegno costantemente profuso dai Sindaci nella propria attività e nella partecipazione attiva alle riunioni.

L'Assemblea dei Soci del 23 aprile 2018 ha deliberato per il triennio 2018/2020 una remunerazione del Collegio Sindacale pari a Euro 12 mila annui per ciascun Sindaco effettivo ed Euro 18 mila annui per il Presidente del Collegio Sindacale, oltre ad Euro 100 per ciascuna ora di partecipazione alle riunioni del Consiglio di Amministrazione e dell'Assemblea dei Soci.

Alla luce dell'esperienza maturata, il Collegio Sindacale ritiene adeguata la remunerazione deliberata dall'Assemblea dei Soci per il triennio 2018 / 2020.

5. CONCLUSIONI

In conclusione, dal punto di vista delle competenze professionali dei componenti del Collegio Sindacale, considerati: (i) il settore in cui opera la Società, (ii) la complessità della relativa organizzazione aziendale, nonché (iii) la dimensione del Gruppo, si ritiene necessario che anche il nuovo Organo di controllo si caratterizzi per competenze ed esperienze maturate su basi complementari nelle aree disciplinari rilevanti richiamate nel precedente par. 2. 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 delle regole di funzionamento delle società quotate.

Dal punto di vista della remunerazione si rinvia a quanto evidenziato al precedente par. 4

Con osservanza.

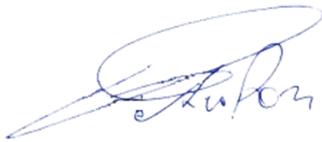
Napoli, 13 marzo 2021

Il Collegio Sindacale:

Dott. Paolo Nagar – Presidente del Collegio Sindacale



Dott. Fabio Rossi - Sindaco Effettivo



Dott.ssa Monica Valentino – Sindaco Effettivo

