



**Orientamento agli Azionisti sulla
composizione del Collegio Sindacale
per il triennio 2024-2026**



Orientamento agli Azionisti
sulla composizione del Collegio Sindacale
per il triennio 2024-2026

Indice

Premessa	3
1. Considerazioni sulla composizione del Collegio Sindacale	4
2. Considerazioni sull'impegno di tempo richiesto per lo svolgimento dell'incarico	6
3. Considerazioni sulla remunerazione del Collegio Sindacale	8
4. Conclusioni.....	9

Premessa

Il mandato del Collegio Sindacale di UnipolSai Assicurazioni S.p.A. (“**UnipolSai**” o la “**Compagnia**”) attualmente in carica scade con l’Assemblea convocata per l’approvazione del Bilancio relativo all’esercizio 2023. In tale occasione l’Assemblea sarà pertanto chiamata a nominare un nuovo organo di controllo secondo i termini e le previsioni dell’art. 24 dello Statuto sociale e delle applicabili disposizioni di legge e regolamentari.

In particolare, lo Statuto prevede che il Collegio Sindacale sia composto da tre Sindaci effettivi e due supplenti, in possesso dei requisiti previsti dalla normativa e dalla disciplina di settore vigenti, con un mandato della durata di tre esercizi; il mandato del nuovo organo di controllo verrà quindi a scadenza con l’Assemblea di approvazione del bilancio al 31 dicembre 2026.

In base a quanto previsto dal punto Q.1.5. delle Norme di comportamento del Collegio Sindacale di società quotate del CNDCEC del 21 dicembre 2023, in vigore dal 1° gennaio 2024 (di seguito “**Norme di comportamento**”), *“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”*.

La Politica in materia di requisiti e criteri di idoneità alla carica degli esponenti aziendali delle società del Gruppo Unipol (la “**Fit&Proper Policy**”) prevede che *“in occasione del rinnovo integrale del Collegio Sindacale:*

- *l’organo di controllo uscente identifica la composizione quali-quantitativa ritenuta ottimale del Collegio Sindacale, esprimendo al riguardo apposito orientamento agli Azionisti [...]. Tale orientamento tiene conto, tra l’altro, degli esiti dell’autovalutazione sulla dimensione, sulla composizione e sul funzionamento dello stesso;*
- *il nuovo organo di controllo verifica successivamente la corrispondenza fra la composizione quali-quantitativa espressa nell’Orientamento del Collegio Sindacale e quella effettiva risultante dal processo di nomina, esprimendo altresì la propria valutazione sull’adeguatezza della composizione collettiva dell’organo medesimo [...]*

Specifiche previsioni in materia di composizione del Collegio Sindacale sono infine contenute nella Politica in materia di diversità con riguardo alla composizione del Consiglio di Amministrazione e, per quanto qui di interesse, del Collegio Sindacale di UnipolSai (la “**Politica di diversità**”).

Il presente documento è stato quindi predisposto dal Collegio Sindacale uscente in conformità alle indicazioni sopra richiamate e con l’obiettivo di agevolare la conoscenza del quadro complessivo delle attività che il Collegio Sindacale di UnipolSai è chiamato a svolgere e consentire una valutazione ponderata delle competenze professionali necessarie, nonché – in conformità a quanto previsto dal punto Q.1.5. delle suddette Norme di comportamento – dell’adeguatezza del compenso proposto per l’espletamento dell’incarico di Sindaco della Compagnia.

Si ricorda inoltre che, a partire dal prossimo rinnovo, troverà applicazione per l'organo di controllo della Compagnia il Decreto Ministeriale del 2 maggio 2022 n. 88 (di seguito il "**D.M. 88/2022**"), che disciplina *ex novo* i requisiti e criteri di idoneità alla carica degli esponenti aziendali, fra cui i Sindaci, delle imprese assicurative, in termini di onorabilità, correttezza, professionalità, competenza, indipendenza (anche di giudizio), disponibilità di tempo allo svolgimento della carica e limiti al cumulo degli incarichi (come *infra* precisato).

1. Considerazioni sulla composizione del Collegio Sindacale

Sotto il **profilo qualitativo** il corretto assolvimento dei compiti a cui è chiamato il Collegio Sindacale nel sistema di amministrazione e controllo di tipo "tradizionale", adottato in UnipolSai, richiede che nello stesso siano presenti soggetti pienamente consapevoli dei poteri e degli obblighi inerenti alle funzioni che sono chiamati a svolgere, dotati di professionalità adeguate al ruolo da ricoprire e calibrate in relazione alle caratteristiche dimensionali, di rischiosità e complessità operativa della Compagnia.

Inoltre, al fine di assicurare l'adempimento dei propri compiti e garantire l'effettività del ruolo, i Sindaci devono essere in grado di dedicare tempo e risorse adeguate allo svolgimento del loro incarico (come *infra* precisato).

Per garantire l'idoneità collettiva dell'organo di controllo, anche improntata a criteri di diversità, e tenuto conto del settore in cui opera UnipolSai e delle sfide future che la Compagnia si troverà ad affrontare, la Politica di diversità, in conformità a quanto disposto dal D.M. 88/2022, prevede che:

- la composizione del Collegio Sindacale debba essere adeguatamente diversificata in modo da: alimentare il confronto e la dialettica interna dell'organo; favorire l'emersione di una pluralità di approcci e prospettive nell'analisi dei temi e nell'assunzione di decisioni; supportare efficacemente i processi aziendali di elaborazione delle strategie, gestione delle attività e dei rischi, controllo sull'operatività dell'alta direzione; nonché per tener conto dei molteplici interessi che concorrono alla sana e prudente gestione dell'impresa;
- è presa in considerazione, a questi fini, la presenza nell'organo di controllo di esponenti:
 - a) diversificati in termini di età, genere, durata di permanenza nell'incarico;
 - b) le cui competenze, collettivamente considerate, siano idonee a realizzare gli obiettivi indicati in precedenza.

Con riferimento alla quota di genere si ricorda che, ai sensi della normativa vigente per le società quotate, un Sindaco effettivo deve appartenere al genere meno rappresentato.

Ai fini della valutazione dell'adeguata composizione collettiva del Collegio Sindacale, in linea con le previsioni di cui all'art. 9 del D.M. 88/2022, sarà tenuta in considerazione anche la conoscenza teorica e l'esperienza pratica posseduta dai singoli esponenti in più di uno dei seguenti ambiti:

- mercati finanziari;
- regolamentazione del settore assicurativo, bancario e finanziario;
- indirizzi e programmazione strategica;

- assetti organizzativi e di governo societari;
- gestione dei rischi;
- sistemi di controllo interno e altri meccanismi operativi;
- attività e prodotti assicurativi, bancari e finanziari;
- scienze statistiche ed attuariali;
- informativa contabile e finanziaria;
- tecnologia informatica;
- sostenibilità/*Environment, Social and Governance* ("ESG").

Nel formulare il presente Orientamento, il Collegio Sindacale uscente ha tenuto conto anche degli esiti dell'autovalutazione sulla dimensione, sulla composizione e sul funzionamento dello stesso condotta con il supporto di Egon Zehnder International S.p.A. (il "**Processo di autovalutazione**") nonché dell'ulteriore valutazione della propria adeguata composizione collettiva condotta dall'organo di controllo medesimo ai sensi dell'art. 11 del D.M. 88/2022.

In particolare:

- dal Processo di autovalutazione è emerso che il Collegio Sindacale riconosce il valore della diversità nelle accezioni considerate ossia di competenze e professionalità, percorso formativo e professionale, esperienza, età, anzianità di carica e genere;
- l'ulteriore valutazione suddetta ha evidenziato, da un lato, un'adeguata diversificazione del Collegio Sindacale uscente in termini (oltre che di genere) di età, di durata di permanenza nell'incarico e di esperienza professionale nonché, dall'altro, competenze – valutate in capo a ciascuno dei Sindaci e poi collettivamente considerate – idonee a realizzare gli obiettivi suddetti.

Distintive appaiono in particolare, ad avviso dell'organo di controllo uscente, le competenze maturate con riferimento ai mercati finanziari, ai sistemi di controllo interno e di gestione dei rischi e alla piena padronanza in materia di informativa contabile e finanziaria.

L'organo di controllo uscente invita quindi gli Azionisti ad assumere le proprie deliberazioni in ordine al rinnovo dell'organo avendo cura di conservare per tutti i candidati tali caratteri di distintività, ritenendo fondamentale, per il resto, un'adeguata diversificazione e complementarità dei profili all'interno dell'organo con l'obiettivo di favorire la dialettica e l'efficiente funzionamento dello stesso nonché l'emersione di una pluralità di approcci e prospettive nell'analisi dei temi affrontati. Stante la rilevanza via via assunta dagli aspetti ESG nell'ambito delle attività della Compagnia, anche le competenze specifiche maturate in materia di finanza sostenibile risultano qualificanti nella definizione della composizione qualitativa ottimale del nuovo Collegio Sindacale.

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

- collaborazione reciproca;
- autenticità e indipendenza di pensiero;
- interazione con l'alta dirigenza della Compagnia;
- capacità di *standing-up*;

- capacità di integrazione dei principali aspetti in materia di sostenibilità nella visione strategica e di business della Compagnia;
- attitudine a gestire eventuali conflitti in modo costruttivo;
- attitudine decisionale;
- orientamento ai risultati.

2. Considerazioni sull'impegno di tempo richiesto per lo svolgimento dell'incarico

L'adeguata disponibilità di tempo ed energie da dedicare allo svolgimento dell'incarico, in considerazione della natura, qualità e complessità dello stesso, è un requisito fondamentale che i Sindaci devono assicurare, anche in relazione alle attività derivanti dalla partecipazione ai lavori del Consiglio di Amministrazione e dei Comitati endoconsiliari della Compagnia.

In particolare, in conformità con le Norme di comportamento, il Regolamento del Consiglio di Amministrazione di UnipolSai e i Regolamenti dei Comitati endoconsiliari della stessa prevedono, anche in conformità del Codice di *corporate governance* delle società quotate (il "**Codice di Corporate Governance**"), che:

- i componenti del Collegio Sindacale sono tenuti a partecipare alle riunioni del Consiglio di Amministrazione;
- il Presidente del Collegio Sindacale (o altro Sindaco da questi designato) è invitato permanente alle riunioni del Comitato Controllo e Rischi; anche gli altri Sindaci possono comunque partecipare alle sedute del Comitato;
- inoltre, i componenti del Collegio Sindacale possono assistere alle riunioni:
 - del Comitato Nomine, Governance e Sostenibilità;
 - del Comitato per la Remunerazione;
 - del Comitato per le Operazioni con Parti Correlate.

La tabella che segue (Tabella 1) riepiloga il numero di riunioni cui il Collegio Sindacale ha partecipato nel 2021, 2022 e 2023 e la durata media di dette riunioni.

Tabella 1

Organo	2021		2022		2023	
	n. riunioni	Durata media (h)	n. riunioni	Durata media (h)	n. riunioni	Durata media (h)
Collegio Sindacale	20	1,40	19	1,40	17	1,40
Consiglio di Amministrazione	8	2,50	10	3	8	3
Comitato Controllo e Rischi	10	1,45	9	3	15	2,20
Comitato Nomine, Governance e Sostenibilità	5	1	4	1	4	1,20
Comitato per la Remunerazione	4	1	4	1	3	1
Comitato per le Operazioni con Parti Correlate	6	0,45	9	1	13	1

Nel triennio 2021-2023 il Presidente o, almeno, uno dei Sindaci ha sempre preso parte a tutte le riunioni del Consiglio di Amministrazione e dei Comitati sopracitati.

A livello collegiale, nel corso del triennio 2021-2023, la partecipazione media dei componenti del Collegio Sindacale è stata pressoché completa.

Occorre altresì considerare l'impegno necessario per la preparazione alle sedute del Collegio Sindacale, del Consiglio di Amministrazione e dei Comitati endoconsiliari, tenuto conto degli argomenti da esaminare e della documentazione a supporto delle predette riunioni, connotata da contenuti particolarmente impegnativi. A ciò si aggiunge l'impegno necessario per la partecipazione agli incontri di *induction*, oltre che a eventuali confronti *off-site*.

Il Presidente del Collegio Sindacale dedica inoltre il proprio tempo alla pianificazione delle riunioni del Collegio Sindacale, alla revisione dei relativi verbali, alla redazione della relazione dell'organo di controllo e ad eventuale ulteriore documentazione da predisporre dall'organo medesimo, nonché al confronto con il *management*, con il Collegio Sindacale della Capogruppo e con i Presidenti dei Comitati, al fine di assicurare il miglior coordinamento dei lavori dell'Organo di Controllo.

Ovviamente occorre anche considerare eventuali altri incarichi, impegni e attività lavorative dei Sindaci, nell'ambito dei limiti al cumulo degli incarichi previsti.

Ciò premesso, il Collegio Sindacale uscente, con l'obiettivo di assicurare il buon funzionamento dell'organo di controllo e il contributo di ciascun membro alla dialettica interna del Collegio stesso, ha effettuato una stima, da intendersi quale riferimento per valutare il tempo minimo ritenuto necessario per un corretto svolgimento dell'incarico, sintetizzata nella tabella seguente (Tabella 2) considerando che nel primo anno di incarico sarà richiesto ai nuovi componenti un impegno maggiore per acquisire un'adeguata conoscenza dell'attività e degli assetti organizzativi della Compagnia.

Tabella 2

Carica	Tempo stimato come necessario per l'efficace svolgimento dell'incarico in UnipolSai (giorni/anno)
Presidente del Collegio Sindacale	48
Sindaco Effettivo	40

In materia di cumulo di incarichi, si rammenta che il D.M. 88/2022 ha introdotto nuovi limiti specifici al cumulo degli incarichi delle imprese di maggiori dimensioni o complessità operativa, fra le quali rientra UnipolSai. In particolare, il Decreto prevede che: *“ciascun esponente di imprese di maggiori dimensioni o complessità operativa non possa assumere un numero complessivo di incarichi in imprese o in altre società commerciali superiore a una delle seguenti combinazioni alternative:*

- a) *n. 1 incarico esecutivo e n. 2 incarichi non esecutivi;*
- b) *n. 4 incarichi non esecutivi”*,

chiarendo che ai fini del calcolo dei limiti di cui sopra si include l'incarico ricoperto nell'impresa e che, ai fini del calcolo, si considera come un unico incarico l'insieme degli incarichi ricoperti all'interno del medesimo gruppo e nelle società in cui l'impresa detiene una partecipazione qualificata (cfr artt. 16 e 17 del D.M. 88/2022).

3. Considerazioni sulla remunerazione del Collegio Sindacale

Il compenso annuo di ciascun Sindaco Effettivo, deliberato dall'Assemblea della Compagnia in data 28 aprile 2021, è pari ad euro 75 mila; il compenso annuo del Presidente del Collegio Sindacale è pari ad euro 100 mila.

Il Collegio Sindacale uscente ha ritenuto tale remunerazione adeguata e in linea con le funzioni svolte e le relative responsabilità, ancorché si suggerisca, nell'attribuzione del compenso al nuovo organo di controllo, di considerare l'evoluzione dell'inflazione intervenuta nel triennio di incarico nonché di quella attesa.

4. Conclusioni

In conclusione, sulla scorta dell'esperienza maturata nel corso del mandato, il Collegio Sindacale uscente formula le seguenti considerazioni.

Dal punto di vista delle competenze professionali dei componenti del Collegio Sindacale, considerati: (i) il settore in cui opera la Compagnia, (ii) la complessità della relativa organizzazione aziendale e (iii) la dimensione ed elevata articolazione del Gruppo di riferimento, si ritiene auspicabile che il nuovo organo di controllo si caratterizzi per competenze ed esperienze maturate su basi complementari nelle aree disciplinari rilevanti richiamate nel precedente paragrafo n. 1.

È in particolare importante che tale *mix* di competenze risulti ben bilanciato e distribuito tra i diversi componenti dell'organo di controllo e sia accompagnato da un'approfondita conoscenza delle regole di funzionamento delle società quotate.

Inoltre, alla luce di quanto previsto dal D.M. 88/2022, dalla Fit&Proper Policy e dalla Politica di diversità, dovrà essere tenuta in considerazione la presenza di esponenti:

- in possesso dei requisiti di onorabilità di cui all'art. 3 del D.M. 88/2022;
- in grado di soddisfare i criteri di correttezza di cui agli artt. 4 e 5 del D.M. 88/2022;
- in possesso dei requisiti di professionalità di cui all'art. 8 del D.M. 88/2022, con la precisazione che l'iscrizione nel registro dei revisori legali e lo svolgimento dell'attività di revisione legale dei conti per almeno un triennio sono richiesti per almeno un Sindaco effettivo e un Sindaco supplente;
- diversificati in termini di età e durata di permanenza nell'incarico, oltre che di genere;
- in possesso (ciascuno di essi) di una pluralità delle competenze di cui all'art. 9 del D.M. 88/2022, come precisate al paragrafo 1 che precede, talché le competenze dell'organo collegiale, collettivamente considerate, siano idonee, ai sensi dell'art. 10 del D.M. 88/2022, a: (i) alimentare il confronto e la dialettica interna, (ii) favorire l'emersione di una pluralità di approcci e prospettive nell'analisi dei temi e nell'assunzione di decisioni, (iii) supportare efficacemente i processi aziendali di elaborazione delle strategie, gestione dell'attività e dei rischi, controllo sull'operato dell'alta direzione e (iv) tenere conto dei molteplici interessi che concorrono alla sana e prudente gestione dell'impresa;
- in possesso del requisito di indipendenza di cui all'art. 13 del D.M. 88/2022, che va ad aggiungersi ai requisiti di indipendenza dei Sindaci di società quotate di cui all'art. 148, comma 3, del Testo Unico della Finanza e al Codice di Corporate Governance;
- in possesso dell'indipendenza di giudizio di cui all'art. 14 del D.M. 88/2022,

oltre che, come illustrato in precedenza, in grado di disporre del tempo necessario allo svolgimento dell'incarico e non ricoprire incarichi in eccesso rispetto ai limiti suddetti.

Bologna, 13 febbraio 2024

UnipolSai Assicurazioni S.p.A.

Sede Legale:
via Stalingrado, 45
40128 Bologna (Italia)
unipolsaiassicurazioni@pec.unipol.it
tel. +39 051 5077111
fax +39 051 7096584

Capitale Sociale i.v. Euro 2.031.456.338,00
Registro delle Imprese di Bologna
C.F. 00818570012
P.IVA 03740811207
R.E.A. 511469

Società soggetta all'attività
di direzione e coordinamento
di Unipol Gruppo S.p.A.,
iscritta all'Albo Imprese
di Assicurazione e riassicurazione
Sez. I al n. 1.00006 e facente parte
del Gruppo Assicurativo Unipol
iscritto all'Albo delle società
capogruppo al n. 046

unipolsai.com
unipolsai.it



unipolsai.com
unipolsai.it

UnipolSai Assicurazioni S.p.A.
Sede Legale
Via Stalingrado, 45
40128 Bologna