

**ORIENTAMENTI DEL COLLEGIO SINDACALE DI TECHNOGYM S.P.A.
AGLI AZIONISTI SULLA COMPOSIZIONE DEL COLLEGIO SINDACALE**

Premessa

Il Collegio Sindacale di Technogym S.p.A. (di seguito anche la “Società”) è composto da tre Sindaci Effettivi e due Sindaci Supplenti, ed è nominato dall’Assemblea degli Azionisti sulla base del meccanismo del “voto di lista”. Il Presidente del Collegio Sindacale è nominato tra i Sindaci eletti dalle minoranze.

Il Collegio Sindacale della Società attualmente in carica è composto dai Sindaci Francesca di Donato (Presidente), Ciro Cornelli e Claudia Costanza (Sindaci Effettivi) e da due Sindaci Supplenti (Laura Acquadro e Stefano Sarubbi). Il Presidente, Francesca di Donato, e il Sindaco Supplente, Stefano Sarubbi sono stati eletti nella lista di minoranza. Il Collegio Sindacale resterà in carica fino all’approvazione del Bilancio di esercizio al 31 dicembre 2021.

Pertanto, l’Assemblea degli Azionisti, in occasione della prossima adunanza, sarà chiamata a rinnovare il Collegio Sindacale di Technogym.

In occasione della scadenza del mandato e della nomina del nuovo Collegio Sindacale, il Collegio uscente ha voluto elaborare il presente documento, approvato nella propria riunione del 18 marzo 2022, per fornire i propri orientamenti agli azionisti relativi al Collegio che sarà eletto dall’Assemblea chiamata ad approvare il bilancio dell’esercizio 2021, in merito alle competenze e alle professionalità ritenute opportune, avendo riguardo sia agli aspetti legati alla composizione e caratteristiche di professionalità sia al funzionamento del Collegio, anche con riferimento al bilanciamento dei ruoli al suo interno.

Annualmente, il Collegio Sindacale effettua un processo di autovalutazione con la finalità di raccogliere i pareri dei suoi membri in merito alla composizione ed al funzionamento del Collegio stesso nel suo complesso, considerando l’evoluzione del ruolo di tale organo nel tempo.

Pertanto, il Collegio Sindacale in carica ha predisposto il presente documento, con la finalità di mettere a disposizione degli Azionisti (sulla base degli esiti del processo di autovalutazione) una sintesi delle competenze e delle professionalità che maggiormente hanno contribuito all’efficace svolgimento dei compiti dell’organo di controllo, per fornire un orientamento al fine della nomina del nuovo Collegio.

Nel corso del triennio le funzioni richieste al Collegio sono state ampliate:

- dalla normativa in tema di informativa non finanziaria che ha previsto delle attività di vigilanza aggiuntive sull’osservanza delle disposizioni in materia e dalla più recente regolamentazione in materia di *environmental social governance* (ESG);

- dalle raccomandazioni emanate annualmente dal Comitato per la Corporate Governance;
- da quanto previsto dai richiami d’informativa Consob rispetto all’emergenza pandemica da COVID-19 e al miglioramento dei flussi informativi.

Inoltre, Technogym nella seduta consiliare del 7 marzo 2022 ha approvato la Politica di diversità del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale (di seguito anche la “Politica”), finalizzata a fornire indicazioni, esemplificative e non vincolanti, in merito ad aspetti relativi alla diversità nella composizione del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale, per assicurare un efficace e funzionale assolvimento dei compiti e delle responsabilità affidati agli organi sociali.

La Composizione del Collegio Sindacale per il futuro

Sulla base dell’autovalutazione effettuata, è emerso che il Collegio Sindacale di Technogym si caratterizza per una composizione ampiamente adeguata al profilo ideale di competenze e professionalità, con un buon grado di diversità di genere e di *tenure*, che dovrebbero rivestire un ruolo importante anche nella composizione del Collegio Sindacale futuro.

Inoltre, le caratteristiche e la composizione del Collegio Sindacale futuro dovrebbero essere coerenti con la Politica approvata dalla Società.

Preliminarmente, si ritiene che il Collegio Sindacale dovrà avere una composizione adeguata ad assicurare l’indipendenza e la professionalità della propria funzione di controllo, oltre che una disponibilità di tempo adeguato da dedicare all’incarico.

Con riferimento, poi, alle caratteristiche personali e professionali dei candidati Sindaci, già oggi ben rappresentate all’interno del Collegio e che si ritiene siano importanti anche per il futuro, si segnalano, anche alla luce della Politica di diversità approvata dal CdA:

- essere figure con un profilo professionale e/o accademico tale da realizzare competenze ed esperienze tra loro complementari e bilanciate anche con riferimento alle fasce di età;
- possedere competenze in materia contabile, con particolare riguardo al processo di informativa finanziaria, e di revisione legale dei conti, al fine di mantenere una interlocuzione continua con la società incaricata della revisione legale dei conti;
- possedere competenze in materie relative alla finanza aziendale ed alle operazioni straordinarie;

- possedere competenze in materia di corporate governance e conoscenze in materia di controlli interni e di gestione dei rischi;
- possedere conoscenza del settore di riferimento della Società;
- possedere competenze in materia di sostenibilità e tematiche ESG;
- possedere esperienze maturate in società quotate in Borsa.

Ai sensi dello Statuto, ciascuna delle liste presentate dagli azionisti per la elezione del Collegio Sindacale si articolano in due sezioni: una per i candidati alla carica di sindaco effettivo, l'altra per i candidati alla carica di sindaco supplente. Il primo dei candidati di ciascuna sezione deve essere iscritto nel registro dei revisori legali ed avere esercitato attività di controllo legale dei conti per un periodo non inferiore a 3 (tre) anni. Gli altri candidati, se non in possesso del requisito di cui sopra, devono essere in possesso dei altri requisiti di professionalità previsti dalla normativa anche regolamentare *pro tempore* vigente.

Lo Statuto prevede, poi, che ciascun elenco per la nomina a sindaco effettivo e a sindaco supplente deve presentare un numero di candidati appartenenti al genere meno rappresentato che assicuri, nell'ambito dell'elenco stesso, il rispetto dell'equilibrio fra generi almeno nella misura minima richiesta dalla normativa, anche regolamentare, vigente.

Per quanto riguarda la figura del Presidente, inoltre, quest'ultimo dovrebbe:

- essere una persona in grado di assicurare un adeguato coordinamento dei lavori del Collegio con le attività svolte dagli altri soggetti coinvolti nella governance del sistema di controllo interno e di gestione dei rischi;
- consentire la creazione di uno spirito di coesione tra i componenti del Collegio, per assicurare un efficace espletamento delle funzioni di vigilanza demandate a tale Organo.

Conclusioni

Si sottolinea, dunque, l'importanza della presenza nel Collegio di componenti con competenze in materia contabile, con particolare riferimento al processo di informativa finanziaria, in materia di sistema di controllo interno e di gestione dei rischi e di tematiche legate alla sostenibilità. Si evidenzia anche l'importanza di esperienze in società quotate.

Si raccomanda, inoltre, ai candidati Sindaci di considerare la disponibilità di tempo da dedicare all'incarico.

Si invitano, inoltre, gli Azionisti, nel predisporre le liste dei candidati per il rinnovo del Collegio Sindacale, a tenere conto anche dei seguenti aspetti:

- la presenza di adeguate esperienze di carattere professionale e/o accademico;
- il mantenimento di una bilanciata combinazione di anzianità di carica al fine di garantire un equilibrio tra esigenze di continuità e di rinnovamento;
- il mantenimento della diversità di genere.

In tema di adeguatezza della remunerazione riconosciuta ai Sindaci, in considerazione delle dimensioni della Società e dello sviluppo internazionale del Gruppo, 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 svolge 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.

Il Collegio Sindacale