

VALSOIA S.P.A.
Considerazioni del Collegio Sindacale uscente
in coerenza con le norme di comportamento del collegio sindacale delle società quotate
CNDCEC, dicembre 2024

Con l'approvazione del bilancio d'esercizio al 31 dicembre 2025, l'attuale mandato del Collegio Sindacale giunge a scadenza. La prossima Assemblea degli Azionisti di Valsoia S.p.a. (di seguito anche "Società"), prevista per il giorno 23 aprile 2026, provvederà pertanto alla nomina dell'Organo di controllo della Società per gli esercizi 2026-2028 e del suo Presidente, nonché alla determinazione dei relativi compensi.

Le *"Norme di comportamento del collegio sindacale di società quotate"* emanate dal Consiglio Nazionale dei Dottori Commercialisti e degli Esperti Contabili da ultimo aggiornate nel dicembre 2024 (di seguito "Norme di Comportamento") individuano, tra l'altro, quale buona prassi per il Collegio Sindacale uscente di esprimere 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*, tenendo anche in considerazione le previsioni di cui alla Legge 21 aprile 2023, n. 49, portante *"Disposizioni In materia di equo compenso delle prestazioni professionali"* (si veda Norma Q.1.5).

Tenuto in considerazione il modello di *governance* adottato dalla Società e dal Gruppo, il Collegio Sindacale uscente, sulla base della propria esperienza, sottopone all'attenzione degli Azionisti alcune considerazioni e riflessioni volte (a) ad inquadrare la complessità dell'incarico in termini di Impegno di tempo, di studio e di assunzione delle conseguenti responsabilità, (b) ad ottimizzare la composizione quali-quantitativa del nominando Organo di Controllo al fine di una efficiente ed efficace pianificazione delle attività e svolgimento dei propri compiti e (c) a consentire equilibrate valutazioni in tema di adeguatezza del compenso riconosciuto per lo svolgimento dell'incarico.

1. Complessità dell'incarico in termini di impegno di tempo e risorse e di relativa assunzione di responsabilità.

Giova, *in primis*, rammentare che tra i compiti attribuiti al Collegio Sindacale rientrano anche quelli inerenti alla funzione di Comitato per il Controllo Interno e la Revisione Contabile ai sensi del D. Lgs. n. 39 del 2010, quelli di vigilanza sull'adeguatezza degli assetti organizzativi, amministrativi e contabili allo scopo di una tempestiva rilevazione di un potenziale stato di crisi dell'impresa ai sensi del D. Lgs. n. 14 del 2019 denominato *"Codice della crisi d'impresa e dell'insolvenza"* in conformità ai Principi ed alle Raccomandazioni del Codice di Corporate Governance ed alle Norme di Comportamento, quelli conseguenti all'applicazione della Direttiva 2013/34/UE (*Corporate Sustainability Reporting Directive*, nota come CSRD) disciplinante le tematiche *environmental, social e governance*.

Si evidenzia, inoltre, che la specificità del settore di mercato e la rilevanza e varietà della normativa di riferimento comportano per il nominando Collegio Sindacale un considerevole impegno e l'assunzione di responsabilità, anche in relazione ai connessi adempimenti.

I Sindaci che verranno nominati dovranno, pertanto, essere consapevoli che la carica impegnerà una parte non trascurabile del loro tempo in relazione alla partecipazione alle riunioni del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale stesso. Va, inoltre, evidenziato che l'impegno non si esaurisce con la partecipazione alle predette riunioni bensì si sostanzia in un significativo impegno di tempo dedicato individualmente e collegialmente alla disamina della documentazione. A questi si aggiunge anche il tempo dedicato al mantenimento di una adeguata preparazione professionale, aggiornamenti ed approfondimenti su tematiche di *governance* e, nello specifico, una costante e adeguata conoscenza delle attività, delle peculiarità e delle strategie della Società e del Gruppo.

Si ritiene utile riportare il dato delle riunioni che hanno comportato la partecipazione dei membri del Collegio Sindacale uscente nell'arco del triennio di mandato 2023-2025. Si evidenzia comunque che tale dato numerico costituisce solo una parziale indicazione dell'effettivo impegno richiesto in quanto, a latere, vi sono tutte le altre attività di confronto, di dialogo, di valutazione, di disamina e di studio della documentazione e

delle casistiche che hanno visto coinvolto il Collegio Sindacale.

Organi sociali e Comitati endo-consiliari	Numero di		riunioni	
	2023	2024	2025	Totale
Collegio Sindacale	10	11	10	31
Consiglio di Amministrazione	6	9	6	21
Assemblea dei Soci	2	2	1	5

Il Collegio Sindacale uscente invita l'Assemblea a tenere in considerazione quanto sopra riportato nell'interesse della Società e dei membri del nuovo Organo di Controllo al fine di garantire una adeguata disponibilità di tempo da dedicare allo svolgimento del proprio ruolo e dei propri compiti, tenendo conto dei vari impegni professionali, in ossequio alla normativa vigente.

2. Composizione quali-quantitativa dell'organo di controllo.

Il Collegio Sindacale uscente ritiene che professionalità ed indipendenza dei Sindaci costituiscano un presidio fondamentale al vertice del sistema dei controlli interni e, al contempo, rimanda ai requisiti di indipendenza e di professionalità, ai profili inerenti al rispetto delle quote di genere, alle cause di ineleggibilità, incompatibilità e decadenza di cui alla normativa *pro tempore* vigente.

Si ritiene, anche in base alla autovalutazione effettuata, che il Collegio Sindacale di Valsoia S.p.A. si distingua per una composizione ampiamente rispondente al profilo ideale di competenze e professionalità, con un adeguato livello di diversity di genere ed un mix efficace di esperienze professionali al fine di svolgere al meglio il proprio ruolo,

L'insieme di professionalità, personalità ed anzianità di carica ha costituito un elemento rilevante per la coesione del gruppo di lavoro. Il Collegio Sindacale esprime ampio e unanime apprezzamento per la efficace interazione personale e per il clima collaborativo caratterizzato da un confronto trasparente e costruttivo che consente di sfruttare al meglio la complementarità di competenze presente in seno al Collegio. Tra gli altri aspetti, i Sindaci sono concordi nel giudicare molto positivamente i momenti di incontro, oltre alle adunanze consiliari con il Direttore Generale e i responsabili delle altre direzioni. Il Collegio Sindacale uscente auspica, quindi, che questa tendenza prosegua anche con il nominando Collegio.

Sempre in termini di composizione quali-quantitativa ideale per il nominando Organo di Controllo della Società, il Collegio Sindacale uscente ritiene che le valutazioni espresse sull'assetto attuale confermino un giudizio condiviso nel Collegio verso il mantenimento del mix attuale di competenze, professionalità e genere, anche in caso di rivisitazione della 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 che recentemente sono stati integrati anche dal bilancio consolidato di gruppo, nonché in materia di controllo interno; ii) un'esperienza adeguata nel ruolo; iii) un consolidamento delle competenze sulle tematiche "emergenti" quali ad esempio la sostenibilità.

3. Adeguatezza del compenso riconosciuto per lo svolgimento dell'incarico.

Il Collegio Sindacale uscente ritiene che il compenso che l'Assemblea degli Azionisti delibererà a favore del nominando Collegio Sindacale debba essere ragionevolmente commisurato al sempre crescente impegno richiesto all'Organo di Controllo, anche sotto il profilo del necessario costante aggiornamento, nonché ai compiti ed alle responsabilità che gravano sui Sindaci.

Si ritiene opportuno, a tal proposito, richiamare la raccomandazione del Codice di Corporate Governance, ancorché la Società non vi abbia aderito, ma anche le indicazioni contenute nelle Norme di Comportamento che, nella loro versione aggiornata di dicembre 2024, al punto Q.1.5 suggeriscono di tenere in considerazione, *inter alia*, il contenuto della L. 21 aprile 2023, n. 49, contenente "*Disposizioni in materia di equo compenso delle prestazioni professionali*" che, di fatto, rimanda la commisurazione dei compensi ai parametri recati dal Decreto del Ministero della Giustizia del 20 luglio 2012, n. 140.

Premesso che il Collegio Sindacale uscente non ha ritenuto di richiedere una valutazione di adeguatezza della

remunerazione del Collegio stesso ad una società specializzata, si augura che quanto sopra riportato possa fornire una utile indicazione all'Assemblea nella determinazione di un giusto compenso in linea con le *best practice* di mercato. A tali fini si ritiene che utili riferimenti siano desumibili anche dal recente rapporto Assonime (*Report on Corporate Governance in Italy 2026*).

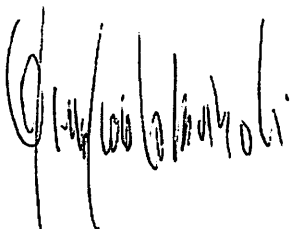
4. Conclusioni.

Il Collegio Sindacale uscente auspica che gli "orientamenti" portati all'attenzione dell'Assemblea degli Azionisti possano essere considerati un concreto ausilio nel processo di selezione dei candidati a ricoprire la carica di Sindaco e Presidente del nuovo Organo di Controllo di Valsoia S.p.a., nonché ai fini della definizione di un adeguato compenso per l'espletamento dell'incarico.

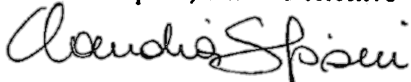
Bologna, 23 febbraio 2026

Il Collegio Sindacale

Gianfranco Tomassoli, Presidente



Claudia Spisni, Sindaco effettivo



Massimo Mezzogori, Sindaco effettivo

