



**Orientamenti del Collegio Sindacale di ACEA S.p.A.
sulla composizione del nuovo Collegio Sindacale
che sarà nominato dall'Assemblea degli Azionisti
del 28 aprile 2025**

DOCUMENTO APPROVATO DAL COLLEGIO SINDACALE USCENTE NELLA RIUNIONE DEL 6 MARZO 2025
IN COERENZA CON LE NORME DI COMPORTAMENTO DEL COLLEGIO SINDACALE DI SOCIETÀ QUOTATE EMANATE
DAL CONSIGLIO NAZIONALE DEI DOTTORI COMMERCIALISTI E DEGLI ESPERTI CONTABILI

Premessa

Signori Azionisti,

con l'approvazione del bilancio al 31 dicembre 2024 viene a scadere il mandato dello scrivente Collegio Sindacale.

La prossima Assemblea degli Azionisti, convocata per il giorno 28 aprile 2025, in prima convocazione e, all'occorrenza, in data 29 aprile 2025 in seconda eventuale convocazione, sarà chiamata a provvedere, pertanto, alla nomina dell'organo di controllo della Società per gli esercizi 2025-2027 e ne determinerà il relativo compenso.

Al riguardo occorre, innanzitutto, ricordare che:

- a) le *“Norme di comportamento del collegio sindacale di società quotate”* raccomandano, inter alia, ai sindaci uscenti di predisporre, in vista del rinnovo dell'organo di controllo, un documento riepilogativo delle attività espletate, precisando il numero delle riunioni e l'impegno richiesto, al fine di consentire agli Azionisti ed ai candidati sindaci di valutare le caratteristiche, competenze e professionalità opportune, l'impegno ed il tempo richiesto, nonché l'adeguatezza del compenso riconosciuto per lo svolgimento dell'incarico;
- b) il Codice di Corporate Governance predisposto dal Comitato italiano per la Corporate Governance di Borsa Italiana S.p.A. (a cui la Società aderisce) prevede che *“l'organo di controllo ha una composizione adeguata ad assicurare l'indipendenza e la professionalità della propria funzione”*.

Tanto premesso, lo scrivente Collegio, giunto al termine del proprio mandato, con il presente documento fornisce, traendoli dalla propria esperienza, nonché tenendo conto degli esiti della propria autovalutazione, una rappresentazione sintetica delle competenze e delle professionalità, ulteriori a quelle normativamente previste, che possono contribuire ad un efficiente ed efficace funzionamento del Collegio che sarà nominato dall'Assemblea chiamata ad approvare il bilancio dell'esercizio 2024.

Inoltre, si intende in questa sede sottoporre all'attenzione degli Azionisti anche alcune considerazioni e riflessioni volte (i) ad inquadrare la complessità dell'incarico in termini di impegno di tempo che viene richiesto ai componenti dell'organo di controllo, (ii) ad ottimizzare la composizione quali-quantitativa del nominando organo di controllo, nonché (ii) a consentire specifiche valutazioni in ordine all'adeguatezza del compenso riconosciuto per lo svolgimento dell'incarico.

* * *

Il Collegio Sindacale di Acea ha approvato il presente documento nella propria riunione del 6 marzo 2025.

Complessità dell'incarico in termini di impegno di tempo

Innanzitutto, occorre considerare che il nominando Collegio Sindacale sarà gravato di un significativo impegno personale e professionale in considerazione delle accresciute dimensioni del Gruppo e della sua articolazione e del nuovo piano industriale strategico approvato dal Consiglio di Amministrazione, oltre alla rilevanza, complessità ed eterogeneità della normativa di

riferimento.

L'organo di controllo di una capogruppo quotata, quale è Acea, infatti, oltre a vigilare sull'attività degli amministratori e controllare che la gestione e l'amministrazione della società si svolgano nel rispetto della legge e dell'atto costitutivo, è chiamato a monitorare anche la dinamica dell'esercizio del diritto/dovere di direzione e coordinamento delle società controllate, che nel caso di specie sono le entità presso le quali si svolge l'attività operativa afferente ad altrettante linee di business del Gruppo.

Questo comporta, tra gli altri doveri propri dell'organo di controllo, una attenta attività di vigilanza (i) sul complessivo sistema normativo aziendale che viene ad identificare il framework all'interno del quale viene indirizzata l'attività delle controllate nell'ambito delle prerogative di *governance* della capogruppo (ii) sul complesso delle attività che la capogruppo svolge come *servicer* per conto delle controllate, richiedendo un costante interscambio informativo anche con i collegi sindacali delle controllate.

Particolare rilievo assumono i compiti dell'organo di controllo connessi

- a) alle specifiche responsabilità del Collegio Sindacale come Comitato per il controllo interno e la revisione contabile ai sensi del D.L. 39/2010 con riferimento all'interscambio informativo con il revisore legale dei conti;
- b) alle modifiche della normativa in tema di informativa non finanziaria, introdotte con il recepimento della Direttiva (UE) 2022/2464, nota come Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD).

Inoltre, occorre tenere presente come, anche nel prossimo triennio, il Collegio dovrà ragionevolmente proseguire nel monitorare il conseguimento delle implementazioni dei vari progetti da tempo avviati dalla Società per (i) il complessivo rafforzamento delle componenti strutturali del Sistema di Controllo Interno e Gestione dei Rischi e (ii) la loro integrazione nei più generali assetti organizzativi e di governo societario.

È di tutta evidenza che i componenti del Collegio Sindacale che saranno designati dovranno essere consapevoli che la carica impegnerà una parte non trascurabile del loro tempo, anche a causa delle numerose riunioni dell'Organo Amministrativo e dei Comitati endo-consiliari (ai quali partecipano normalmente tutti i membri del Collegio Sindacale), spesso convocate in regime di "urgenza" ovvero in date non inizialmente previste (e/o diversamente previste) nel calendario annuale dei lavori degli organi sociali. Peraltro, la puntuale e costante partecipazione a dette riunioni assume, a giudizio del Collegio Sindacale, rilievo essenziale al fine dell'adeguatezza della complessiva attività di vigilanza di competenza dell'organo di controllo.

A tale riguardo occorre, inoltre, sottolineare che l'impegno non può esaurirsi con la mera partecipazione a tali riunioni; ancora più rilevante è, infatti, il tempo che deve essere dedicato individualmente all'esame della copiosa documentazione che viene prodotta (a volte resa disponibile in tempistiche estremamente contenute rispetto alla data della riunione) affinché gli organi sociali/comitati endo-consiliari siano adeguatamente informati ai fini dell'assunzione dei provvedimenti di rispettiva competenza.

A ciò si aggiunge la partecipazione a sessioni o giornate di induction su vari temi di interesse, volte a consentire aggiornamenti e approfondimenti su tematiche di governance o relative alle specifiche attività del Gruppo.

* * *

Allo scopo di consentire di valutare il tempo (minimo) ritenuto necessario per una efficiente ed efficace partecipazione alle riunioni degli organi sociali di Acea, nella tabella che segue è sintetizzata la frequenza delle relative riunioni intervenute nel triennio 2022 – 2024.

| Organi Sociali e Comitati endo-consiliari | Riunioni 2022 | Riunioni 2023 | Riunioni 2024 |
|--|----------------------|----------------------|----------------------|
| ASSEMBLEA | 1 | 1 | 2 |
| COLLEGIO SINDACALE | 25 ¹ | 24 | 19 |
| NONCHÉ IN VESTE DI PRESIDIO EQUIVALENTE | | 8 | |
| CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE | 15 | 24 | 20 |
| COMITATO CONTROLLO E RISCHI | 10 | 12 | 11 |
| COMITATO PER LE NOMINE E LA REMUNERAZIONE | 11 | 13 | 13 |
| COMITATO PER L'ETICA, LA SOSTENIBILITÀ E L'INCLUSIONE ² | 8 | 13 | 8 |
| COMITATO PER LE OPERAZIONI CON PARTI CORRELATE | 11 | 14 | 12 |
| NONCHÉ IN VESTE DI PRESIDIO EQUIVALENTE | | 14 | 8 |
| COMITATO PER IL TERRITORIO | 8 | 8 | 9 |
| SESSIONI DI INDUCTION | 9 | 4 | 4 |

Occorre, quindi, tenere in considerazione come, nel corso del triennio 2022-2024, il Collegio Sindacale ha partecipato, di norma nella interezza dei suoi componenti, a tutte le sopra citate riunioni del consiglio d'amministrazione e dei comitati endo-consiliari, a tutte le riunioni di *induction*, oltre ad aver partecipato alle proprie riunioni periodiche di verifica nelle quali, tra l'altro, oltre ai responsabili delle funzioni aziendali, ha incontrato periodicamente anche l'Organismo di Vigilanza, l'Ethic Officer, la società di revisione legale, ed i collegi sindacali delle principali controllate.

La durata media delle riunioni del Collegio Sindacale nel 2024 si è attestata a circa 2 ore.

Occorre, inoltre, tenere in debita considerazione, altresì, il tempo da dedicare alla preparazione delle riunioni, alla connessa preventiva analisi della copiosa documentazione inerente ed alla successiva revisione dei voluminosi relativi verbali dell'Organo di Controllo.

¹ Di cui: 7 riunioni tenutesi dal Collegio Sindacale precedentemente in carica e 18 riunioni svolte dal Collegio Sindacale nominato dall'Assemblea dei Soci del 27 aprile 2022.

² In data 10 maggio 2023, il Consiglio di Amministrazione di Acea SpA, rinnovato nell'Assemblea dei Soci tenutasi in data 18 aprile 2023, in coerenza con le previsioni dettate dal Codice, ha ritenuto opportuno procedere alla nomina di un comitato con il compito – tra l'altro - di fornire supporto propositivo e consultivo al Consiglio di Amministrazione nell'ambito dell'etica aziendale e delle tematiche ambientali, sociali e di governance (ESG - Environmental, Social and Governance). A tale comitato sono state attribuite le funzioni del Comitato per l'Etica e la Sostenibilità venendo regolato dal medesimo regolamento di funzionamento.

Il Collegio Sindacale uscente invita, quindi, l'Assemblea degli Azionisti a prestare la massima attenzione a quanto sopra annotato, nell'interesse della Società e degli stessi componenti del nuovo Organo di Controllo.

Componenti che dovranno garantire un'adeguata disponibilità di tempo allo svolgimento dei propri compiti, tenendo conto del numero e della complessità degli incarichi eventualmente dagli stessi rivestiti negli organi sociali di altre società, altresì in ottemperanza alla normativa, anche statutaria, pro tempore vigente in merito al cumulo degli incarichi, nonché dell'impegno loro richiesto dalle ulteriori attività professionali svolte.

Composizione quali-quantitativa dell'organo di controllo

Lo Statuto sociale di Acea prevede, all'art. 22, che il Collegio è costituito da 3 sindaci effettivi, fra i quali il Presidente, e 2 supplenti.

La professionalità e l'indipendenza dei Sindaci costituiscono un presidio fondamentale al vertice del sistema dei controlli interni.

Con riferimento ai requisiti di indipendenza e di professionalità, ai profili inerenti al rispetto delle quote di genere, nonché alle cause di ineleggibilità, incompatibilità e decadenza si rinvia integralmente alla normativa vigente, al Codice di Corporate Governance¹ e all'art. 22 dello Statuto Sociale².

Le attività richieste al Collegio Sindacale richiedono che le professionalità selezionate abbiano un'adeguata pregressa esperienza in ruoli simili assunti in società quotate di grandi dimensioni con una governance articolata.

L'esperienza acquisita in organi di controllo di società quotate e competenze comprovate in materia di imprese *multi utility* che operano nel mercato regolato costituiscono elementi preferenziali.

Il Collegio Sindacale riconosce, inoltre, il valore della diversità nella propria composizione non solo per quanto riguarda quella di genere e di età, ma anche per quanto riguarda quella delle rispettive competenze professionali.

Il Collegio Sindacale uscente invita, quindi, gli Azionisti a considerare l'importanza che il nuovo Organo di controllo sia composto da professionisti con competenze diversificate e, più in particolare, includa membri con una comprovata esperienza e conoscenza in materia di:

- i) *corporate governance*;
- ii) sistemi di controllo interno e di gestione dei rischi;
- iii) principi contabili e di revisione;
- iv) normativa, primaria e secondaria, applicabile alle *utility*;
- v) normativa, primaria e secondaria, applicabile alle società quotate;
- vi) standards e normativa inerenti tematiche ESG;
- vii) cybersecurity, innovazione e sistemi informativi aziendali;
- viii) politiche di remunerazione del management.

In aggiunta ai requisiti di cui sopra, il Collegio uscente raccomanda che siano opportunamente considerati nella selezione delle candidature anche le caratteristiche e le capacità personali dell'esponente (c.d. "*soft skills*"), tra cui meritano di essere sottolineate le seguenti:

- capacità di gestire i conflitti in modo costruttivo e con equilibrio;
- capacità di lavorare in *team*;
- capacità di interazione con il *management*;
- capacità di integrazione delle tematiche di sostenibilità nella visione del *business*.

Adeguatezza del compenso riconosciuto per lo svolgimento dell'incarico

Il compenso del Collegio Sindacale deve essere effettivamente commisurato all' impegno che viene richiesto all'Organo di controllo.

Quanto sopra esposto costituisce, peraltro, una chiara raccomandazione del Codice di Corporate Governance³ e delle Norme di comportamento del Collegio Sindacale di società quotate.

Si evidenzia che nella determinazione degli emolumenti dovuti al Collegio Sindacale non sono previsti "gettoni di presenza" per la partecipazione alle riunioni del Consiglio di Amministrazione e dei Comitati. Si rappresenta, inoltre, l'impatto che il tasso dell'inflazione rilevato dal 28 aprile 2016 (data in cui per la prima volta venne deliberato dall'Assemblea dei Soci il compenso attualmente previsto per i Sindaci) ad oggi ha avuto sul reale potere di acquisto dell'emolumento che all'epoca venne ritenuto corretto e congruo dagli Azionisti.

Pertanto, si invita l'Assemblea degli Azionisti, che sarà prossimamente chiamata ad eleggere il nuovo Collegio Sindacale per il triennio 2025 - 2027, a definire un compenso per l'Organo di controllo in linea con l'impegno richiesto e le responsabilità assunte.

Roma, 6 Marzo 2025

IL COLLEGIO SINDACALE

Dott. Maurizio Lauri

Dott.ssa Claudia Capuano

Dott. Leonardo Quagliata

¹ Raccomandazione 9 – "Tutti i componenti dell'organo di controllo sono in possesso dei requisiti di indipendenza previsti dalla raccomandazione 7 per gli amministratori".

² L'art. 22 dello Statuto sociale prevede, tra l'altro, che "La carica di Sindaco presso la Società è incompatibile:

(i) con lo svolgimento di incarichi analoghi in più di altre tre società quotate, con esclusione delle società controllate dalla Società ai sensi dell'art. 2359 del codice civile; e comunque

(ii) nei casi previsti dalla Legge".

³ Raccomandazione 30 – "La remunerazione dei membri dell'organo di controllo prevede un compenso adeguato alla competenza, alla professionalità e all'impegno richiesti dalla rilevanza del ruolo ricoperto e alle caratteristiche dimensionali e settoriali dell'impresa e alla sua situazione.