

CAMERA DEI DEPUTATI N. 1489

PROPOSTA DI LEGGE

D'INIZIATIVA DEI DEPUTATI

**DI SALVO, AIRAUDO, BOCCADUTRI, MARCON, PLACIDO,
MELILLA, RAGOSTA, PAGLIA, LAVAGNO**

Modifiche al codice civile e al testo unico delle disposizioni in materia di intermediazione finanziaria, di cui al decreto legislativo 24 febbraio 1998, n. 58, in materia di requisiti e remunerazione degli amministratori delle società, nonché all'articolo 23-*bis* del decreto-legge 6 dicembre 2011, n. 201, convertito, con modificazioni, dalla legge 22 dicembre 2011, n. 214, in materia di compensi degli amministratori e dei dipendenti delle società controllate dalle pubbliche amministrazioni

Presentata il 6 agosto 2013

ONOREVOLI COLLEGHI! — Nella situazione di crisi nella quale si trova immerso anche il nostro Paese, l'opinione pubblica ritiene opportuno che tutti i settori della società siano compartecipi dei sacrifici necessari e ritiene non più tollerabili i metodi e sproporzionati emolumenti fissi e variabili che molti *manager*, anche di società private, si autoelargiscono, nonché le loro *super li-*

quidazioni spesso neanche lontanamente giustificate dai risultati conseguiti nella conduzione delle aziende loro affidate.

In seguito al malcontento generale per gli alti *bonus* dei *top manager* o per le liquidazioni di lusso dei medesimi, il 3 marzo scorso, con un *referendum* popolare, è stata approvata dal 67,9 per cento dei cittadini svizzeri che hanno parteci-

pato alla consultazione, una legge d'iniziativa popolare che prevede il rafforzamento dei diritti degli azionisti per impedire il versamento di stipendi e di *bonus* eccessivamente elevati.

Il testo del quesito referendario, battezzato « iniziativa Minder », dal nome del principale proponente, — Thomas Minder — riguarda le società quotate in borsa in Patria o all'estero e prevede anche il divieto delle buonuscite o dei *bonus* di entrata (« *golden hello* » e « *golden goodbye* ») oltre che dei *bonus* previsti nei contratti di vendita o di acquisizione di una società.

Il non rispetto di tale divieto sarà punito con tre anni di carcere e con un'ammenda pari a sei anni di salario.

In particolare:

1) l'assemblea generale degli azionisti vota ogni anno l'importo delle retribuzioni del consiglio di amministrazione, della direzione generale e dell'organo consultivo. Non sono più i dirigenti ad avere il potere della decisione finale sui compensi;

2) i membri del consiglio di amministrazione possono rimanere in carica solo un anno;

3) per gli azionisti che non possono essere presenti alle assemblee è prevista la votazione a distanza;

4) sono aboliti le liquidazioni, i *bonus* all'uscita e altre forme di indennità, le retribuzioni anticipate, i premi per acquisizioni e vendite, nonché i contratti di consulenza da parte di società appartenenti al gruppo per il quale si esercita la professione.

I cittadini svizzeri hanno voluto dare agli azionisti un controllo più diretto non solo sugli stipendi, ma anche sulla gestione; infatti, la normativa che limita a un anno il tempo di permanenza consiglio di amministrazione tende a dare la possibilità all'azionista di cambiare i rappresentanti e di ridurre il rischio che le relazioni personali prevalgano sull'interesse dell'azienda.

I cittadini elvetici sembrano aver dato una risposta chiara a due interrogativi:

1) è giusto che il capo di un'azienda guadagni centinaia o migliaia di volte più della persona che percepisce il salario minimo?

2) può il contributo di una sola persona essere talmente importante da essere retribuito in misura tanto diversa? In altre parole, un compenso così elevato è giustificato da un effettivo ritorno sugli utili?

Sono domande che dovremmo porci anche in relazione alla situazione del nostro Paese, basti pensare ai casi del *top management* della FIAT e di altre grandi società. Basandosi sui dati dei bilanci 2012 pubblicati dalle società a maggiore capitalizzazione con le relative tabelle sui compensi dei vertici aziendali, risulta che l'amministratore delegato della FIAT e presidente di FIAT INDUSTRIAL ha percepito un compenso lordo di 7 milioni e 387.000 euro, mentre al presidente della Ferrari e amministratore della FIAT, Luca Cordero di Montezemolo, sono spettati 5 milioni e 534.000 euro.

Meglio ancora ha fatto Giovanni Perissinotto, amministratore delegato delle Generali Assicurazioni fino alla buonuscita del giugno 2012: la sua liquidazione ha superato i 10 milioni di euro (10,6) che, sommati al compenso tradizionale, fanno un totale di 11 milioni e 592.000 euro.

La classifica è stata pubblicata da *Il Corriere della Sera* nel marzo 2013: anche se essa non può essere considerata esauriente in quanto dieci società non avevano all'epoca fornito i dati, è comunque significativa di come, anche se la crisi si aggrava, le aziende chiudono e molti rimangono senza lavoro, gli stipendi dei *supermanager* siano rimasti altissimi senza termine di paragone con le retribuzioni dei loro sottoposti e con i risultati della loro attività.

I compensi variano a seconda dei fattori considerati. Grazie alle *stock option* maturate negli anni, Luigi Francavilla, presidente di Luxottica srl e braccio destro del *patron* Leonardo Del Vecchio, ha gua-

dagnato ben 18 milioni di euro, mentre Sergio Marchionne raggiunge 15 milioni di euro se si tiene conto degli « oneri figurativi dei compensi *equity* ».

Ecco l'elenco completo:

1. GIOVANNI PERISSINOTTO. Ex amministratore delegato delle Generali assicurazioni: 11.592.000 euro (di cui 10.675.000 euro come indennità di fine rapporto).

2. SERGIO MARCHIONNE. Amministratore delegato della FIAT e presidente di FIAT *Industrial*: 7.387.300 euro.

3. LUCA CORDERO DI MONTEZEMOLO. Presidente della Ferrari e amministratore della Fiat: 5.534.000 euro.

4. SERGIO BALBINOT. Ex amministratore delegato delle Generali Assicurazioni: 4.267.000 euro (di cui 790.000 come indennità di fine rapporto).

5. ENRICO CUCCHIAINI. Amministratore delegato di Intesa Sanpaolo: 3.000.000 di euro.

6. FRANCO BERNABÈ. Presidente della Telecom: 2.968.000 euro.

7. RENATO PAGLIARO. Presidente di Mediobanca: 2.596.000 euro (bilancio calcolato dal 1° luglio 2011 al 30 giugno 2012).

8. ALBERTO NAGEL. Amministratore delegato di Mediobanca: 2.469.000 euro (bilancio calcolato dal 1° luglio 2011 al 30 giugno 2012).

9. MARIO GRECO. Amministratore delegato delle Generali Assicurazioni: 1.841.000 euro.

10. CARLO MALACARNE. Amministratore delegato della Snam: 1.624.000 euro.

11. VALERIO BATTISTA. Amministratore delegato di Prysmian: 1.574.000 euro.

12. VICTOR MASSIAH. Consigliere delegato di Ubi banca: 1.505.000 euro.

13. JOHN ELKANN. Presidente della FIAT: 1.463.000 euro.

14. ROBERT KUNZE-CONCEWITZ. Amministratore delegato della Campari: 1.392.000 euro.

15. MARCO PATUANO. Amministratore delegato della Telecom: 1.320.000 euro.

16. GIOVANNI BAZOLI. Presidente del consiglio di sorveglianza di Intesa Sanpaolo: 1.080.000 euro.

17. ANDREA BELTRATTI. Presidente del consiglio di gestione di Intesa Sanpaolo: 1.080.000 euro.

18. LUCA GARAVOGLIA. Presidente della Campari: 1.068.000 euro.

19. STEFANO SACCARDI. Amministratore delegato della Campari: 1.034.000 euro.

20. PAOLO MARCHESINI. Amministratore delegato della Campari: 1.025.000 euro.

21. GABRIELE GALATERI DI GENOVA. Presidente della Generali Assicurazioni: 965.554 euro.

22. EMILIO ZANETTI. Presidente del consiglio di gestione di Ubi banca: 650.000 euro.

Nel 2011, l'ultimo anno per il quale sono disponibili informazioni, quasi cento dirigenti bancari italiani hanno portato a casa uno stipendio totale superiore a un milione di euro, con una media di 1,64 milioni di euro a testa. Un dato che, seppur in flessione rispetto all'anno precedente, colloca la nostra penisola al quinto posto della classifica europea per numero di « *top earner* » i *manager* più pagati dei vari istituti di credito del vecchio continente. Lo segnala la *European Banking Authority (EBA)* nell'ultimo *report* pubblicato. Nella graduatoria per numero di milionari svetta, come immaginabile, il Regno Unito con oltre 2.400 dirigenti sopra la soglia dei sei zeri e con una retribuzione media superiore a un milione

e 400.000 euro. Seguono nell'ordine la Germania (con 170 dirigenti), la Francia (162) e la Spagna (125).

Degli 1,64 milioni di euro di stipendio medio versati dalle banche italiane ai dirigenti più pagati, lo stipendio variabile, ovvero i *bonus* e i *benefit* vari accordati ai *top manager* bancari italiani, rappresenta circa il 47 per cento della retribuzione totale contro il 72 per cento della Germania e il 78 per cento del Regno Unito.

Nel 2012, ha denunciato uno studio di Fiba CISL, i massimi dirigenti bancari e assicurativi italiani hanno incassato in media stipendi 42 volte superiore a quello degli impiegati del settore. E a qualcuno è andata perfino meglio. Per Enrico Cucchiani di Intesa Sanpaolo, il rapporto rispetto alla media dell'Associazione bancari italiani Abi è stato addirittura di 108 a 1. Federico Ghizzoni di Unicredit ed Enzo Chiesa di Bpm hanno ricevuto retribuzioni superiori alla media rispettivamente di 82 e di 80 volte. Per guadagnare la cifra percepita da un impiegato medio nel corso di un anno, ha ricordato ancora la Fiba, agli amministratori delegati di Intesa Sanpaolo e delle Generali Assicurazioni sono sufficienti appena tre giorni di lavoro.

Anche per questo lo stesso sindacato di settore ha recentemente lanciato una campagna per una proposta di legge di allineamento delle retribuzioni massime dei banchieri a quelle dei grandi *manager* pubblici intorno a quota 600.000 euro.

Una persona, che prende uno stipendio medio, per guadagnare quanto il suo capo azienda prende in una sola ora, deve lavorare quasi 10 giorni in Italia, più o meno il doppio che in Gran Bretagna o in Svezia che già non sono, tra i Paesi europei, quelli dove questo rapporto è tra i più bassi.

Peggio di noi solo Romania, Ucraina e Russia. Lo si rileva da una tabella elaborata dall'« *Economist* » che contiene anche una notizia forse ancora più stupefacente: i nostri CEO — ossia i capi azienda — sono i più pagati tra quelli dei 22 Paesi presi in considerazione, con ben 957 dollari l'ora. I Ceo tedeschi ne guadagnano poco più

della metà, 546, più o meno come quelli francesi (551), mentre gli inglesi arrivano a due terzi (616).

Naturalmente si tratta di medie, sia per le retribuzioni dei *manager* che per quelle dei dipendenti (quest'ultima ottenuta combinando le retribuzioni del settore privato con le ore lavorate in media per settimana). Sulla precisione assoluta dei dati non c'è da scommettere perché è molto difficile che queste statistiche siano impeccabili, ma è invece molto probabile che i rapporti offrano un quadro attendibile della situazione reale. Scopriamo così che la « forbice » delle retribuzioni è in Italia tra le più ampie, mentre la Norvegia è campione di egualitarismo seguita a poca distanza dalla Svizzera, dove pure si è svolto con successo il citato *referendum*.

Gli altri Paesi in coda a questa classifica (cioè con le differenze minori) sono Germania, Danimarca, Irlanda e Islanda.

L'Italia è tra gli ultimi posti in Europa per quanto concerne il livello medio delle retribuzioni dei lavoratori dipendenti. È alla pari con l'Ungheria e peggio, oltre ad altri tre Paesi dell'est (Romania, Ucraina, Russia), sta solo la Spagna.

Forse bisognerebbe smetterla di parlare di costo del lavoro e cominciare invece a discutere di costo del *management*.

La ricetta elvetica non rappresenta certo la soluzione di questa complessa problematica ma, insieme a una profonda riforma del nostro sistema fiscale, può costituire un ulteriore passo nella giusta direzione per ridurre le disuguaglianze nella distribuzione dei redditi.

La recente crisi finanziaria (da qui in avanti la nostra relazione, per gli aspetti generali, riprende in parte il saggio di Mario Campobasso « I compensi degli amministratori di società quotate: l'esperienza italiana » in Rivista della società, n. 4 — 2011. La responsabilità di quanto esposto è comunque da iscrivere solamente ai proponenti la presente proposta di legge), non ha certamente fatto scoprire il problema della retribuzione degli amministratori di società di capitali; il tema, fra scandali e interventi dei regolatori nazionali più o meno incisivi è al centro

del dibattito ormai da vari decenni. Le prime iniziative della SEC statunitense per assicurare un maggiore controllo agli azionisti sul compenso degli amministratori sono del 1992. Dopodiché è tutto un susseguirsi di provvedimenti in vari Paesi.

Solo per segnalare alcuni momenti particolarmente significativi di questa evoluzione, nel 1992 la SEC, modificando l'interpretazione della propria *Rule 14a-8*, afferma che una società quotata non può rifiutarsi, qualora un'azionista qualificato gliene faccia richiesta, di inserire nel *proxy material* (la documentazione di raccolta delle deleghe assembleari diffusa dalla società medesima) la proposta di far votare l'assemblea, con deliberazione non vincolante, sui compensi degli amministratori. Precedentemente invece, la Commissione europea aveva respinto tali istanze sul presupposto che il compenso degli amministratori fosse questione di *ordinary business* della società e come tale di esclusiva competenza del *board of director*. Crescente attenzione al tema dei compensi degli amministratori viene rivolto, in quel volgere di anni, dai nascenti codici di autodisciplina delle società quotate, con la raccomandazione di istituire un comitato per la remunerazione. All'inizio del presente secolo nel Regno Unito è accesa polemica contro il continuo incremento dei compensi dei *director* nel momento in cui le società dagli stessi amministrate tagliavano posti di lavoro. Si perviene così nel 2002 ad approvare la *Directors Remuneration Report Regulation*, con la quale si introduce la regola cosiddetta «*Say-on-Pay*» (oggi regolata alle ss. 420-421 e 439-440 *Companies Act 2006*): gli amministratori devono presentare agli azionisti una relazione contenente informazioni dettagliate sulla politica dei compensi e sui singoli trattamenti retributivi accordati e la relazione è quindi sottoposta ad una votazione non vincolante dell'assemblea convocata per l'approvazione del bilancio (*account meeting*). La regola viene successivamente recepita, con alcune varianti, da numerosi Stati dell'Unione europea e no.

Nel 2003, la riforma delle società di capitali in Italia (decreto legislativo n. 6

del 2003) rafforza il ruolo dell'assemblea in materia di determinazione dei compensi: se lo statuto lo prevede, l'assemblea può adesso fissare un tetto massimo per la remunerazione di tutti gli amministratori (articolo 2389, terzo comma del codice civile. E fra il 2004 e il 2009 la Commissione europea emana ben quattro raccomandazioni (le Raccomandazioni n. 2004/913/CE n. 2005/162/CE, n. 2009/384/CE e n. 2009/385/CE) in materia di compensi, seguiti dalla direttiva 2010/76/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 24 novembre 2010, specificamente dedicata alla remunerazione nelle società del settore finanziario.

La recente crisi finanziaria, non ha fatto scoprire il problema della retribuzione degli amministratori, ma certamente ne ha drammaticamente mostrato la gravità, fino allora non completamente percepita dal pubblico, e la sua centralità nelle tematiche di *corporate governance*. E ha mostrato, inoltre, l'esistenza di una specifica questione riguardante il compenso degli amministratori nel settore finanziario.

È interessante al riguardo leggere il rapporto finale della *Financial Crisis Inquiry Commission*, la commissione d'inchiesta istituita nel 2009 dagli Stati Uniti per accertare le cause della grande crisi finanziaria. La Commissione rileva che, a partire dagli anni ottanta del secolo scorso, le retribuzioni nel settore finanziario iniziano a crescere in modo esponenziale, distaccando ampiamente il livello dei compensi nel settore industriale.

La Commissione ha anche accertato come il diffondersi di pratiche retributive non corrette abbia significativamente contribuito all'origine della crisi; ad esempio, nelle banche di affari era prassi remunerare i dirigenti preposti alla cartolarizzazione e alla ricartolarizzazione dei mutui «*subprime*» sulla base del valore complessivo delle emissioni; il compenso dei *directors* era in gran parte parametrato al valore del ROE (*return on equity*) dell'esercizio, vale a dire alla redditività immediata della gestione. Il che ha condotto, come poi si è scoperto, a emissioni scon-

siderate e affrettate di prodotti derivati su crediti (gli ormai famosi e « famigerati » *Collateralized debt obligations* CDO; i *Credit default swap*), accompagnate da gigantesche falle nei sistemi di *risk management*: nessuno aveva voglia di perdere tempo nel valutare esattamente il rischio connesso al sottostante dei prodotti derivati e quando la crisi è esplosa nessuno era in grado di valutare a quali perdite le banche erano esposte. Sono queste conclusioni ormai generalmente condivise. Anche il *Financial stability forum* lamenta essersi prestata « *Too little attention to links between compensation and risk* »; nello stesso senso si sono espressi anche il G-20 nella riunione di Londra del 9 aprile 2009, il Comitato della autorità europea di vigilanza (CESB) e la stessa Unione europea (Direttiva 2010/76/CE, 1° considerando).

Uno studio pubblicato da Assonime nel febbraio del 2010, basato su dati riferiti all'esercizio 2010, fa emergere che la remunerazione varia sensibilmente in funzione delle dimensioni della società, del ruolo dell'amministratore nell'ambito dell'organo esecutivo e anche del settore di attività della società: i compensi corrisposti dal settore finanziario sono in genere più elevati e la presenza di pochi casi di compensi molto alti incide anche sul calcolo della media e fa sì che i valori medi siano superiori ai valori mediani. Pur con queste premesse, è significativo notare che nell'esercizio 2008, un amministratore delegato italiano ha in media percepito una retribuzione di 727.000 euro contro il compenso di un amministratore indipendente di soli 53.000 euro.

Lo studio di Assonime rileva anche una significativa diffusione di piani di incentivazione basati su azioni (57 per cento nelle società finanziarie, 48 per cento in quelle non finanziarie), principalmente consistenti in *stock option* (79 per cento) e in misura minore in *stock grant* (13 per cento) oppure nei cosiddetti « piani di incentivazione azionaria virtuale » come *phantom stock option* e *stock appreciation right* (8 per cento). Tali piani prevedono un periodo di attribuzione (cosiddetto « *vesting* »), in me-

dia, di 34 mesi in caso di *vesting* unico di 43 mesi in caso di *vesting* scaglionato; la durata media delle opzioni *time to maturity* si aggira sui 79 mesi e il prezzo di esercizio è in larghissima maggioranza pari al prezzo del sottostante alla data di assegnazione (82 per cento). Il numero medio dei destinatari dei piani è di 5,6 consiglieri e ai 460 tra dipendenti e collaboratori, inclusi soggetti appartenenti a una o più società controllate. Il valore medio individuale del piano alla data di emissione ammonta a 466.000 euro per le *stock option* e a 485.000 euro per le *stock grant*.

I nudi numeri non colgono però la radice del problema e anzi possono risultare fuorvianti. Il punto non è che gli amministratori ricevano compensi adeguati. Il che non è affatto contestato dai migliori principi di *corporate governance*. La stessa Commissione europea riconosce che gli elementi che compongono la retribuzione « dovrebbero facilitare l'assunzione e la permanenza di amministratori che abbiano le qualità richieste per dirigere una società (Raccomandazione 2004/913/CE, 2° considerando). E il codice di autoregolamentazione italiano stabilisce che « la remunerazione degli amministratori e dei dirigenti con responsabilità strategiche è stabilita in misura sufficiente ad attrarre, trattenere e motivare persone dotate delle qualità professionali richieste per gestire con successo l'emittente » (articolo 7).

Il nodo centrale della questione è piuttosto che forma, struttura e livello di remunerazione degli amministratori (in una parola: *il sistema retributivo*) devono essere idonei ad allineare gli interessi di costoro con quelli di lungo periodo della società, nonché mantenere nella parte variabile un rapporto di ragionevole proporzionalità con i risultati conseguiti.

Per altro verso, però, l'autoattribuzione del compenso da parte degli amministratori comporta il rischio di conflitto di interessi, può portare ad accordare retribuzioni sproporzionate e spogliare sostanzialmente i soci del diritto agli utili. Tali considerazioni indurrebbero, per contro, ad attribuire la competenza all'assemblea.

Da questo pur sommario quadro comparatistico emerge che il controllo dei soci sul sistema delle retribuzioni di amministratori e di alti dirigenti è, in realtà, piuttosto scarso e non solo perché in molti ordinamenti la competenza a determinare la retribuzione degli amministratori non appartiene all'assemblea, bensì allo stesso organo di gestione o al consiglio di sorveglianza.

Invero, anche negli ordinamenti che, come l'Italia, riconoscono una competenza assembleare in materia, l'effettivo peso decisionale degli azionisti è limitato per una serie di ragioni:

1) l'assemblea determina la remunerazione spettante ai membri del consiglio di amministrazione ma non determina il compenso degli amministratori investiti di particolari cariche, che economicamente è assai più rilevante. Il compenso di un amministratore delegato può da solo valere quanto quello di venti o trenta amministratori indipendenti;

2) quando pure l'assemblea fissasse un *budget* complessivo per la retribuzione di tutti gli amministratori, come ora prevede l'articolo 2389, terzo comma, del codice civile, comunque sfuggirebbe al controllo dei soci il sistema retributivo dei direttori generali, dei dirigenti con responsabilità strategiche e, più in generale, dei dipendenti non investiti di cariche negli organi sociali. Si danno casi, ad esempio, di società quotate italiane (particolarmente banche) in cui non è presente la figura dell'amministratore delegato e le relative funzioni gestorie sono affidate a un direttore generale, con effetti consequenziali sulla retribuzione di tale dipendente, ma senza che l'assemblea abbia voce nella determinazione della stessa.

Nel 2009 l'*European corporate governance forum* ha condotto un'analisi sulle prassi adottate dalle società quotate europee in materia di compensi degli amministratori e le ha trovate in generale afflitte da una serie di patologie:

1) sproporzione fra la parte fissa e la parte variabile del compenso degli amministratori;

2) eccessiva complessità degli schemi retributivi;

3) scarsa trasparenza nei confronti delle azionisti delle politiche retributive adottate dal *board*;

4) *pay for failure*: in alcuni casi la parte variabile del compenso, e soprattutto le buonuscite degli amministratori, non sono risultate adeguatamente correlate ai risultati della società, finendo così per risultare dovute anche in presenza di perdita di valore delle azioni. Quasi un premio per il fallimento;

5) mancato allineamento con l'interesse della società nel lungo periodo: in altre circostanze i piani di incentivazione (monetari e non monetari) non sono stati adeguatamente parametrati sui risultati della società nel lungo periodo (3-6 anni e oltre). Ciò ha indotto gli amministratori a perseguire politiche di profitti elevati a breve termine, anziché una crescita di valore forse meno rapida ma sostenibile nel tempo. Ne è risultato un incentivo a gestioni speculative e di corto respiro;

6) *golden parachute* sproporzionati: i trattamenti economici per la perdita della carica (*payment for loss of office*) sono risultati spesso ingiustificatamente elevati, non rapportati ai risultati conseguiti durante la gestione e talvolta dovuti perfino in caso di dimissioni volontarie da parte dell'amministratore. Il che, peraltro, non è senza riflessi sulla contendibilità del controllo, rappresentando un onere aggiuntivo per chi intende scalare la società.

In questo quadro non certo esaltante del sistema delle retribuzioni societarie si colloca e trova giustificazione l'interventismo della Commissione europea.

Nei provvedimenti europei degli anni 2009 e 2010 l'impatto della crisi è evidente, così come evidente è la sfiducia verso rimedi di carattere solo procedimentale in materia di compensi degli amministratori. L'unione europea deve prendere atto che i compensi non hanno cessato di aumentare in misura sproporzionata rispetto alla media dei salari dei lavoratori;

né si è assistito a un miglioramento qualitativo delle condizioni contrattuali o a una correlazione più stretta fra livello del compenso e *performance* di lungo periodo.

Gli strumenti proposti da questa messa di provvedimenti europei hanno fatto ingresso nell'ordinamento italiano attraverso una serie di misure di attuazione, alcune recate da fonti normative primarie o secondarie, altre dal codice di autodisciplina delle società quotate:

1) il Comitato per la remunerazione è previsto dal codice di autodisciplina fin dalla sua prima versione del 1999;

2) i piani di compensi basati su strumenti finanziari sono stati regolati all'articolo 114-*bis* del testo unico delle disposizioni in materia di intermediazione finanziaria (TUF), decreto legislativo 24 febbraio 1998, n. 58, introdotto dalla legge 28 dicembre 2005, n. 262, e successivamente modificato;

3) la relazione sulla remunerazione è stata recentemente introdotta dall'articolo 123-*ter* del TUF, dal decreto legislativo 30 dicembre 2010, n. 259;

4) i principi di sana politica delle remunerazioni nelle società quotate indicati dalla raccomandazione 2009/385/CE sono recepiti nei criteri applicativi dell'articolo 7 del codice di autodisciplina, modificato nel marzo 2010;

5) i principi di sana politica delle remunerazioni nelle società del settore finanziario indicati dalla raccomandazione 2009/384/CE e dalla direttiva 2010/76/CE sono stati recepiti con provvedimento della Banca d'Italia 31 marzo 2011, recante « Disposizioni in materia di politiche e prassi di remunerazione e di incentivazione nelle banche e nei gruppi bancari ».

Non potendo porre un limite per legge alle retribuzioni degli amministratori di società private si è inteso, con la presente proposta di legge, aumentare il potere decisionale e di controllo degli azionisti e vietare alcune fattispecie di remunerazione degli amministratori e dei dirigenti

apicali, intervenendo sul codice civile e sul TUF.

L'economia italiana è caratterizzata da una presenza diffusa, di dimensioni particolarmente rilevanti anche nel confronto internazionale, di società partecipate da soggetti pubblici e per le quali il quadro giuridico di riferimento è composto da una congerie di disposizioni speciali che si intrecciano con la disciplina codicistica di carattere generale.

Alle suddette società partecipate da enti pubblici che producono beni e servizi operanti in regime di mercato e aventi forma e sostanza privatistiche si affiancano inoltre soggetti che — pur avendo una veste giuridica privatistica — perseguono interessi generali, svolgendo compiti e funzioni di natura pubblicistica tali da configurarli come veri e propri apparati pubblici — enti pubblici in forma societaria — o « organismi di diritto pubblico », secondo la definizione della direttiva 2004/18/CE del Parlamento europeo e del Consiglio del 31 marzo 2004, soggetti a particolari e penetranti regole di gestione e di controllo pubblico, tutti soggetti che dunque rientrano in un concetto di pubblica amministrazione flessibile o, meglio, « a geometrie variabili ».

Si possono distinguere, infatti, enti pubblici partecipanti (statali o no, locali o no, territoriali o no, economici o no), possono cambiare l'entità della partecipazione pubblica (totalitaria, maggioritaria, minoritaria; di controllo o no), la sua composizione (concentrata in un solo ente pubblico o ripartita fra più soggetti), l'oggetto sociale, le modalità attraverso le quali la società è divenuta affidataria di una determinata attività (modalità che, oltre ad essere esse stesse parte della disciplina, sono poi a loro volta fattispecie di discipline ulteriori), insomma un groviglio di società, ognuna con i suoi costosi organi amministrativi, di controllo e di gestione, spesso con sovrapposizione di funzioni analoghe e moltiplicazione dei centri decisionali.

Per ciò che attiene allo Stato e agli enti pubblici non territoriali di recente, nell'ottica di un miglioramento dei conti

pubblici, sono stati adottati interventi legislativi volti a contenere il costo dei compensi di dirigenti pubblici e di amministratori con deleghe di società controllate da amministrazioni pubbliche, costo dunque destinato al funzionamento degli organi delle società partecipate dello Stato, oltre 24.000 tra consiglieri di amministrazione e consulenti, e che, con importi che si avvicinano ai 4,6 miliardi di euro annui, rappresenta una cospicua componente del prodotto interno lordo (PIL).

Con alcune norme contenute nella legge finanziaria per il 2008, il Governo Prodi per primo ha introdotto, per coloro che ricevono a carico delle pubbliche finanze emolumenti o retribuzioni nell'ambito di rapporti di lavoro dipendente o autonomo con pubbliche amministrazioni statali, agenzie, enti pubblici anche economici, enti di ricerca, università, società non quotate controllate direttamente o indirettamente dalle amministrazioni statali, un limite al trattamento economico fissandolo in 294.000 euro annui (pari cioè a quello corrisposto al Primo presidente della Corte di cassazione). Ha previsto inoltre tutta una serie di vincoli come il divieto di corrispondere gettoni di presenza per i componenti gli organi sociali delle società partecipate dallo Stato o la riduzione dei compensi spettanti ai membri del consiglio di amministrazione e del comitato esecutivo pari al 25 per cento rispetto ai compensi precedentemente deliberati per ciascun componente dell'organo di amministrazione, per le società già operanti alla data del 1° gennaio 2008. Tali previsioni sono state successivamente estese, con una norma del Governo Monti, anche al cosiddetto « personale non contrattualizzato » (magistrati, avvocati e procuratori dello Stato, personale militare e Forze di polizia di Stato, personale della carriera diplomatica e prefettizia, professori universitari eccetera).

Successivamente il Governo Monti, nell'ambito della politica di contenimento dei costi, ha previsto, all'interno del decreto « Salva Italia », norme in materia di compensi per gli amministratori rivestiti di particolari cariche nelle società parteci-

pate dal Ministero dell'economia e delle finanze stabilendo che le società non quotate direttamente controllate dallo stesso (quelle cioè in cui si dispone della maggioranza dei voti esercitabili nell'assemblea ordinaria), sono classificate per fasce sulla base di indicatori dimensionali quantitativi e qualitativi e che per ciascuna fascia viene determinato il compenso massimo al quale i consigli di amministrazione delle società devono fare riferimento per la determinazione, secondo criteri oggettivi e trasparenti, degli emolumenti da corrispondere agli amministratori investiti di particolari cariche, ai sensi dell'articolo 2389, terzo comma, del codice civile.

Il suddetto limite ai compensi opera anche per le società non quotate controllate dalle società a loro volta direttamente controllate dal Ministero dell'economia e delle finanze, per le quali i consigli di amministrazione nella determinazione degli emolumenti da corrispondere agli amministratori investiti di particolari cariche non possano infatti superare il limite massimo sancito per le società controllanti e in ogni caso devono attenersi ai medesimi principi di oggettività e trasparenza.

Il successivo decreto sulla *spending review* ha, però, posto un freno all'immediata applicabilità del limite ai compensi dei *manager* di Stato, vanificandone in parte l'operatività, in applicazione del divieto di *reformatio in peius*, affermato dalla Corte costituzionale e posto a protezione dei diritti acquisiti che diventano intangibili da parte della pubblica amministrazione, che non può incidere in senso negativo sullo stipendio maturato dal dipendente. Più precisamente la norma prevede che il limite non possa applicarsi in via immediata nei confronti di coloro che abbiano un rapporto di lavoro stabile e continuativo con la pubblica amministrazione e che l'eventuale revisione degli stipendi che già sono al di sotto del limite è possibile solo in occasione del rinnovo del contratto.

Quanto invece ai *manager* delle società controllate dallo Stato, per essi il limite sui compensi è applicabile a partire dal primo rinnovo del consiglio di amministrazione

successivo all'entrata in vigore della norma.

Inoltre, sempre tra le pieghe delle norme emanate dal Governo Monti, esiste un cavillo che consentirebbe di cumulare gli emolumenti di diversi incarichi, potendosi applicare il « limite » a ciascun emolumento, ma non all'intero introito, previsione, questa, che consente di fare lievitare smisuratamente gli importi dei compensi.

Con la riformulazione delle suddette norme, oggetto della presente proposta di legge, si intende superare questi limiti, prevedendo che il limite ai compensi dei *manager* si applichi all'intera galassia delle società partecipate dallo Stato e che lo stesso si intenda riferito al cumulo degli incarichi eventualmente ricoperti dal *manager* in seno alle società.

Si prevede poi un limite ai compensi corrisposti da società private sovvenzionate dallo Stato, come numerose e grandi testate giornalistiche, ai propri dipendenti, stabilendo che gli importi di tali compensi non possano superare i due terzi del trattamento economico del Primo presidente della Corte di cassazione, pena la perdita dei finanziamenti statali.

Il capo I della presente proposta di legge concerne i requisiti e la remunerazione degli amministratori di società per azioni e, in particolare, degli amministratori di società quotate.

L'articolo 1 introduce modifiche al codice civile.

Sono modificati gli articoli 2364, 2383, 2389, 2409-*terdecies* e 2441, e sono introdotti gli articoli 2383-*bis* (Nomina di amministratori indipendenti), 2383-*ter* (Comitato per la remunerazione), 2383-*quater* (Remunerazione degli amministratori) e 2389-*bis* (Sanzione per la violazione delle disposizioni sulle retribuzioni degli amministratori).

Il comma 1, modificando l'articolo 2364, stabilisce che le assemblee dei soci delle società per azioni prive del consiglio di sorveglianza determinano il compenso degli amministratori. Queste e altre attribuzioni all'assemblea, nonché le attribuzioni di cui all'articolo 2389 (Remunera-

zione degli amministratori), non possono essere delegate.

Il comma 2, modificando l'articolo 2364-*bis*, dispone le stesse regole per le società per azioni con consiglio di sorveglianza.

Il comma 3, intervenendo sull'articolo 2383 (Nomina e revoca degli amministratori), stabilisce che essi:

1) non possono avere in essere o sottoscrivere contratti di consulenza da parte di altre società controllanti o controllate dalla società di cui sono amministratori;

2) devono accettare il loro incarico quando ritengono di poter dedicare allo svolgimento diligente dei loro compiti il tempo necessario, anche tenendo conto dell'impegno connesso alle proprie attività lavorative e professionali, del numero di cariche di amministratore o sindaco da essi ricoperte in altre società quotate in mercati regolamentati anche esteri, in società finanziarie, bancarie, assicurative o di rilevanti dimensioni. Il consiglio di amministrazione, sulla base delle informazioni ricevute dagli amministratori, rileva annualmente e rende note nella relazione sul governo societario le cariche di amministratore o sindaco ricoperte dai consiglieri nelle predette società;

3) devono agire e deliberare con cognizione di causa e in autonomia, perseguendo l'obiettivo prioritario della creazione di valore per gli azionisti in un orizzonte di medio o lungo periodo.

Il comma 4 introduce tre nuovi articoli al codice civile ripresi in larga misura dal codice di autodisciplina delle società quotate con alcune modifiche.

L'articolo 2383-*bis* concerne la nomina di amministratori indipendenti, con particolare riguardo alle società quotate.

Il numero e le competenze degli amministratori indipendenti sono adeguati in relazione alle dimensioni del consiglio di amministrazione e all'attività svolta dalla società.

Nelle società quotate in mercati regolamentati anche esteri, almeno un terzo del consiglio di amministrazione deve essere costituito da amministratori indipendenti.

Sono stabiliti dei criteri per valutare l'indipendenza di un amministratore.

L'indipendenza degli amministratori deve essere periodicamente valutata dal consiglio di amministrazione dopo la loro nomina e, successivamente, con cadenza annuale.

Gli amministratori indipendenti si devono riunire almeno una volta all'anno in assenza degli altri amministratori.

L'articolo 2383-ter obbliga le società quotate in mercati regolamentati anche esteri a costituire al proprio interno un comitato per la remunerazione composto da amministratori indipendenti.

L'assemblea dei soci, su proposta del comitato per la remunerazione, definisce una politica generale per la remunerazione degli amministratori.

Il comitato per la remunerazione:

1) valuta periodicamente l'adeguatezza, la coerenza complessiva e la concreta applicazione delle linee guida generali adottate per la remunerazione degli amministratori esecutivi, degli altri amministratori investiti di particolari cariche e dei dirigenti con responsabilità strategiche, avvalendosi a tale ultimo riguardo delle informazioni fornite dagli amministratori delegati, e formula all'assemblea dei soci proposte in materia;

2) presenta all'assemblea dei soci proposte o pareri sulla remunerazione degli amministratori;

3) monitora l'applicazione delle decisioni adottate dall'assemblea dei soci verificando, in particolare, l'effettivo raggiungimento degli obiettivi.

L'articolo 2383-quater stabilisce quali devono essere i contenuti della politica generale per la remunerazione degli amministratori delle società quotate.

Si stabilisce, in particolare che:

1) gli emolumenti degli amministratori delle società quotate e non quotate

sono individuati dall'assemblea dei soci secondo criteri trasparenti ed equilibrati e in chiaro ed esplicito rapporto con il costo del lavoro medio annuo unitario; tale rapporto stabilisce una correlazione che lega, per l'intero mandato dell'organo amministrativo, la variazione in aumento del compenso massimo dell'amministratore a quello dell'intero monte salari aziendale;

2) la componente fissa e la componente variabile devono essere adeguatamente bilanciate in funzione degli obiettivi strategici e della politica di gestione dei rischi dell'emittente;

3) le componenti variabili non possono superare un terzo della remunerazione complessiva di ogni singolo amministratore;

4) i risultati economici e gli eventuali altri obiettivi specifici cui è collegata l'erogazione delle componenti variabili, compresi gli obiettivi definiti per i piani di remunerazione basati su azioni, sono predeterminati, misurabili e collegati alla creazione di valore per gli azionisti in un orizzonte di medio o lungo periodo;

5) la corresponsione dell'80 per cento della componente variabile della remunerazione è differita di almeno cinque anni rispetto al momento della maturazione;

6) non sono previsti *bonus* all'uscita e altre indennità comunque denominate, retribuzioni anticipate, premi per acquisizioni e vendite;

7) al momento della cessazione del rapporto di amministrazione, per qualsiasi causa e a chiunque imputabile, all'amministratore compete un'indennità raggugliata alla retribuzione fissa, nella misura di un dodicesimo per ogni anno di durata della carica, con esclusione di ogni altra indennità, indennizzo o risarcimento;

8) non si corrispondono agli amministratori gli incentivi agli esodi anche connessi con operazioni straordinarie, o con processi di ristrutturazione aziendale;

9) non sono previsti per gli amministratori benefici pensionistici discrezionali.

Gli amministratori non esecutivi non devono essere destinatari di piani di remunerazione basati su azioni.

Il comma 5 sostituisce l'articolo 2389 (Compensi agli amministratori) stabilendo che:

1) i compensi spettanti ai membri del consiglio di amministrazione e del comitato esecutivo sono stabiliti dall'assemblea dei soci, salvo che per i primi amministratori nominati nell'atto costitutivo;

2) i compensi possono essere costituiti in parte da partecipazioni agli utili;

3) agli amministratori non vengono riconosciuti liquidazioni, *bonus* all'uscita e altre forme di indennità, retribuzioni anticipate, premi per acquisizioni e vendite;

4) la remunerazione degli amministratori è definita in modo da allineare i loro interessi con il perseguimento dell'obiettivo prioritario della creazione di valore per gli azionisti in un orizzonte di medio o lungo periodo;

5) anche la remunerazione degli amministratori investiti di particolari cariche in conformità dello statuto è stabilita dall'assemblea dei soci.

Il comma 6 introduce l'articolo 2389-*bis* concernente la sanzione amministrativa per violazione delle disposizioni sulle retribuzioni degli amministratori.

Per la violazione delle disposizioni di cui agli articoli 2383-*quater* e 2389, si applica una sanzione amministrativa pecuniaria pari a tre annualità dell'ultima retribuzione di fatto, comprensiva della componente fissa e di quella variabile, a carico del percettore, fatte salve le pene stabilite per le violazioni delle norme di carattere fiscale e sull'omissione di versamento dei contributi previdenziali a carico di chi ne è responsabile.

Il comma 7 modifica l'articolo 2409-*terdecies* (Competenza del consiglio di sorveglianza) e dispone che il consiglio di sorveglianza non determina il compenso dei componenti del consiglio di gestione, potere rimesso all'assemblea dei soci.

Infine, il comma 8, modifica l'articolo 2441 (Diritto di opzione) escludendo il diritto di opzione per le azioni di nuova emissione se queste sono offerte in sottoscrizione ai dipendenti della società o di società che la controllano o che sono da essa controllate.

L'articolo 2 introduce modifiche al TUF.

Il comma 1 modifica l'articolo 114-*bis* (Informazione al mercato in materia di attribuzione di strumenti finanziari a esponenti aziendali, dipendenti o collaboratori).

Fermo restando che i piani di compensi basati su strumenti finanziari a favore di componenti del consiglio di amministrazione, del consiglio di gestione, del consiglio di amministrazione eccetera, sono approvati dall'assemblea ordinaria dei soci, l'attuazione deve essere subordinata al conseguimento di risultati determinati in un arco di tempo non inferiore a cinque anni.

Inoltre, i termini entro i quali è consentito o vietato il successivo trasferimento alla stessa società o a terzi dei vincoli di disponibilità gravanti sulle azioni ovvero sui diritti di opzione attribuiti non possono essere inferiori a cinque anni.

Il comma 2 interviene sull'articolo 116 (Strumenti finanziari diffusi tra il pubblico) reinserendo un comma precedentemente abrogato che rende applicabile anche alle società che emettono azioni diffuse tra il pubblico in misura rilevante, ancorché non quotate in mercati regolamentati italiani, diverse disposizioni del TUF concernenti le società quotate che possono facilitare il controllo dei piccoli azionisti sulla gestione di queste società:

1) articolo 125-*bis* (Avviso di convocazione dell'assemblea);

2) articolo 125-*ter* (Relazioni sulle materie all'ordine del giorno);

3) articolo 125-*quater* (Sito *Internet*);

4) articolo 126 (Convocazioni successive alla prima);

5) articolo 126-*bis* (Integrazione dell'ordine del giorno dell'assemblea e presentazione di nuove proposte di delibera);

6) articolo 127 (Voto per corrispondenza o in via elettronica).

Il comma 3 interviene sull'articolo 123-*bis* (Relazione sul governo societario e gli assetti proprietari) sopprime il potere, in capo agli amministratori o al consiglio di gestione, di emettere strumenti finanziari partecipativi nonché di autorizzare l'acquisto di azioni proprie.

Il comma 4 modifica l'articolo 123-*ter* (Relazione sulla remunerazione). Si esclude dalla remunerazione per i componenti degli organi di amministrazione, i direttori generali e i dirigenti con responsabilità strategiche i trattamenti previsti in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro.

Si rende, inoltre, vincolante la deliberazione dell'assemblea degli azionisti sulla relazione sulla remunerazione degli amministratori.

L'articolo 3 detta una norma transitoria la quale prevede che le norme di cui al Capo I operano di diritto con effetto dall'esercizio sociale in corso alla data di entrata in vigore della legge.

Il Capo II concerne i compensi degli amministratori e dei dirigenti delle società controllate dalle pubbliche amministrazioni, nonché delle società che usufruiscono di cospicui finanziamenti pubblici.

L'articolo 4 prevede disposizioni sui compensi degli amministratori con deleghe e dei dipendenti di società controllate da pubbliche amministrazioni. Si propone, superando i limiti di normative precedenti, che il compensi dei *manager* (corrispondente al trattamento economico del Primo presidente della Corte di cassazione, circa 300.000 euro lordi) si applichi all'intera galassia delle società partecipate dallo Stato e che lo stesso si intenda riferito al cumulo degli incarichi eventualmente ricoperti dal *manager* in seno alle società.

All'articolo 5 si prevede, poi, un limite ai compensi corrisposti da società private sovvenzionate dallo Stato, come numerose e grandi testate giornalistiche, ai propri dipendenti, stabilendo che gli importi di tali compensi non possono superare i due terzi del trattamento economico del Primo presidente della Corte di cassazione (circa 200.000 euro lordi), pena la perdita dei finanziamenti statali.

PROPOSTA DI LEGGE

—

CAPO I

REQUISITI E REMUNERAZIONE DEGLI
AMMINISTRATORI DI SOCIETÀ PER
AZIONI

ART. 1.

(Modifiche al codice civile).

1. All'articolo 2364 del codice civile sono apportate le seguenti modificazioni:

a) al numero 3) del primo comma, le parole: « , se non è stabilito dallo statuto » sono soppresse;

b) è aggiunto, in fine, il seguente comma:

« Le attribuzioni indicate nel presente articolo e nell'articolo 2389 non possono essere delegate ».

2. All'articolo 2364-*bis* del codice civile sono apportate le seguenti modificazioni:

a) al numero 2) del primo comma, le parole: « , se non è stabilito dallo statuto » sono soppresse;

b) è aggiunto, in fine, il seguente comma:

« Le attribuzioni indicate nel presente articolo e nell'articolo 2389 non possono essere delegate ».

3. All'articolo 2383 del codice civile sono aggiunti, in fine, i seguenti commi:

« Gli amministratori non possono avere in essere o sottoscrivere contratti di consulenza da parte di altre società controllanti o controllate dalla società di cui sono amministratori.

Gli amministratori accettano la carica quando ritengono di poter dedicare allo svolgimento diligente dei loro compiti il tempo necessario, anche tenendo conto dell'impegno connesso alle proprie attività

lavorative e professionali, del numero di cariche di amministratore o di sindaco da essi ricoperte in società quotate in mercati regolamentati anche esteri, in società finanziarie, bancarie, assicurative o di rilevanti dimensioni. Il consiglio di amministrazione, sulla base delle informazioni ricevute dagli amministratori, rileva annualmente e rende note nella relazione sul governo societario le cariche di amministratore o di sindaco ricoperte dai consiglieri nelle predette società.

Gli amministratori agiscono e deliberano con cognizione di causa e in autonomia, perseguendo l'obiettivo prioritario della creazione di valore per gli azionisti in un orizzonte di medio o lungo periodo ».

4. Dopo l'articolo 2383 del codice civile sono inseriti i seguenti:

« ART. 2383-bis. — (*Nomina di amministratori indipendenti*). — Il numero e le competenze degli amministratori indipendenti sono adeguati in relazione alle dimensioni del consiglio di amministrazione e all'attività svolta dalla società.

Qualora la società sia soggetta ad attività di direzione e coordinamento da parte di terzi ovvero sia controllata da un soggetto operante, direttamente o attraverso altre società controllate, nello stesso settore di attività o in settori contigui, la composizione del consiglio di amministrazione della società deve essere idonea a garantire adeguate condizioni di autonomia gestionale e a perseguire prioritariamente l'obiettivo della creazione di valore per gli azionisti della società.

Nelle società quotate in mercati regolamentati, anche esteri, almeno un terzo del consiglio di amministrazione è costituito da amministratori indipendenti. Se a tale quota corrisponde un numero non intero, quest'ultimo è arrotondato per difetto. In ogni caso gli amministratori indipendenti sono almeno due.

Il consiglio di amministrazione valuta l'indipendenza dei propri componenti non esecutivi avendo riguardo, in particolare, alla situazione concreta e tenendo pre-

sente che un amministratore non appare, di norma, indipendente nelle seguenti ipotesi, da considerare come non tassative:

a) se, direttamente o indirettamente, anche attraverso società controllate, fiduciari o interposte persone, controlla l'emittente o è in grado di esercitare su esso un'influenza notevole, o partecipa a un patto parasociale attraverso il quale uno o più soggetti possono esercitare il controllo o un'influenza notevole sull'emittente;

b) se è, o è stato, nei precedenti tre esercizi, un esponente di rilievo dell'emittente, di una sua controllata avente rilevanza strategica o di una società sottoposta a comune controllo con l'emittente, ovvero di una società o di un ente che, anche insieme con altri attraverso un patto parasociale, controlla l'emittente o è in grado di esercitare sullo stesso un'influenza notevole;

c) se, direttamente o indirettamente attraverso società controllate o delle quali è esponente di rilievo, ovvero in qualità di componente di uno studio professionale o di una società di consulenza, ha, o ha avuto nell'esercizio precedente, una significativa relazione commerciale, finanziaria o professionale:

1) con la società, con una sua controllata o con alcuno dei relativi esponenti di rilievo;

2) con un soggetto che, anche insieme con altri attraverso un patto parasociale, controlla la società, ovvero, trattandosi di una società o di un'ente, con i relativi esponenti di rilievo; ovvero è, o è stato nei precedenti tre esercizi, lavoratore dipendente di uno dei citati soggetti;

d) se riceve, o ha ricevuto nei precedenti tre esercizi, dall'emittente o da una società controllata o controllante una significativa remunerazione aggiuntiva rispetto all'emolumento fisso di amministratore non esecutivo della società, anche sotto forma di partecipazione a piani di incentivazione legati ai risultati aziendali, anche a base azionaria;

e) se è stato amministratore della società per più di nove anni negli ultimi dodici anni;

f) se riveste la carica di amministratore esecutivo in un'altra società nella quale un Amministratore esecutivo della società ha un incarico di amministratore;

g) se è socio o amministratore di una società o di un'ente appartenente alla rete della società incaricata della revisione contabile legale della società;

h) se è un familiare fino al secondo grado di una persona che si trova in una delle situazioni di cui al presente comma.

L'indipendenza degli amministratori è periodicamente valutata dal consiglio di amministrazione dopo la loro nomina e, successivamente, con cadenza annuale. L'esito delle valutazioni del consiglio è reso pubblico.

Sono da considerare esponenti di rilievo di una società o di un ente: il presidente dell'ente, il rappresentante legale, il presidente del consiglio di amministrazione, gli amministratori esecutivi e i dirigenti con responsabilità strategiche della società o dell'ente considerato.

Gli amministratori indipendenti si riuniscono almeno una volta all'anno in assenza degli altri amministratori.

ART. 2383-ter. — (*Comitato per la remunerazione*). — Il consiglio di amministrazione delle società quotate in mercati regolamentari, anche esteri, costituisce al proprio interno un comitato per la remunerazione, composto da amministratori indipendenti. In alternativa, il comitato può essere composto da amministratori non esecutivi, la maggioranza dei quali indipendenti. In tal caso, il presidente del comitato è scelto tra gli amministratori indipendenti.

Almeno un componente del comitato per la remunerazione deve possedere un'adeguata conoscenza ed esperienza in materia finanziaria o di politiche retributive, valutata dal consiglio di amministrazione al momento della nomina.

L'assemblea dei soci, su proposta del comitato per la remunerazione, definisce le linee guida generali per la remunerazione degli amministratori.

Il comitato per la remunerazione:

a) valuta periodicamente l'adeguatezza, la coerenza complessiva e la concreta applicazione delle linee guida generali adottate per la remunerazione degli amministratori esecutivi, degli altri amministratori investiti di particolari cariche e dei dirigenti con responsabilità strategiche, avvalendosi a tale ultimo riguardo delle informazioni fornite dagli amministratori delegati. Esso formula all'assemblea dei soci proposte in materia;

b) presenta all'assemblea dei soci proposte o pareri sulla remunerazione degli amministratori esecutivi e degli altri amministratori che ricoprono particolari cariche nonché sulla fissazione dei risultati correlati alla componente variabile di tale remunerazione. Esso monitora l'applicazione delle decisioni adottate dall'assemblea dei soci verificando, in particolare, l'effettivo raggiungimento dei risultati.

Nessun amministratore prende parte alle riunioni del comitato per la remunerazione in cui sono formulate le proposte all'assemblea dei soci relative alla propria remunerazione.

Qualora intenda avvalersi dei servizi di un consulente al fine di ottenere informazioni sulle pratiche di mercato in materia di politiche retributive, il comitato per la remunerazione verifica preventivamente che esso non si trovi in situazioni che ne compromettano l'indipendenza di giudizio.

ART. 2383-*quater*. — (*Linee guida generali per la remunerazione degli amministratori*). — Le linee generali per la remunerazione degli amministratori sono definiti in relazione alle tematiche e in conformità ai seguenti criteri:

a) gli emolumenti degli amministratori delle società quotate o non quotate sono individuati dall'assemblea societaria secondo criteri trasparenti ed equilibrati e

in chiaro ed esplicito rapporto con il costo del lavoro medio annuo unitario; tale rapporto stabilisce una correlazione che lega, per l'intero mandato dell'organo amministrativo, la variazione in aumento del compenso massimo dell'amministratore a quello dell'intero monte salari aziendale;

b) la componente fissa e la componente variabile sono adeguatamente bilanciate in funzione degli obiettivi strategici e della politica di gestione dei rischi dell'emittente, tenuto anche conto del settore di attività in cui esso opera e delle caratteristiche dell'attività d'impresa concretamente svolta;

c) le componenti variabili non possono superare un terzo della remunerazione complessiva di ogni singolo amministratore;

d) gli amministratori non possono percepire emolumenti aggiuntivi per lo svolgimento di particolare funzioni delegate o di funzioni dirigenziali loro attribuite; in caso di nomina di un proprio dipendente quale amministratore, le relative remunerazioni non sono in alcun caso cumulabili;

e) la componente fissa è sufficiente a remunerare la prestazione dell'amministratore nel caso in cui la componente variabile non sia erogata a causa del mancato raggiungimento dei risultati indicati dall'assemblea dei soci;

f) i risultati economici e gli eventuali altri obiettivi specifici cui è collegata l'erogazione delle componenti variabili, ivi compresi gli obiettivi definiti per i piani di remunerazione basati su azioni, sono predeterminati, misurabili e collegati alla creazione di valore per gli azionisti in un orizzonte di medio-lungo periodo;

g) la corresponsione dell'80 per cento della componente variabile della remunerazione è differita di almeno cinque anni rispetto al momento della maturazione, fatto salvo quanto previsto dalla lettera c) del secondo comma;

h) non sono previsti *bonus* all'uscita e altre indennità comunque denominate, retribuzioni anticipate, premi per acquisizioni e vendite;

i) al momento della cessazione del rapporto di amministrazione, per qualsiasi causa e a chiunque imputabile, all'amministratore compete un'indennità raggugliata alla retribuzione fissa, nella misura di un dodicesimo per ogni anno di durata della carica, con esclusione di ogni altra indennità, indennizzo o risarcimento;

l) non si corrispondono agli amministratori gli incentivi agli esodi anche connessi con operazioni straordinarie o con processi di ristrutturazione aziendale;

m) per gli amministratori non sono previsti benefici pensionistici discrezionali.

Nel predisporre piani di remunerazione degli amministratori basati su azioni, l'assemblea dei soci assicura che:

a) le azioni, le opzioni e ogni altro diritto assegnato agli amministratori di acquistare azioni o di essere remunerati sulla base dell'andamento del prezzo delle azioni non sia consentito prima di un determinato periodo di tempo pari ad almeno cinque anni;

b) il periodo minimo di cui alla lettera a) sia soggetto al raggiungimento di risultati predeterminati e misurabili;

c) gli amministratori mantengano fino al termine del mandato una quota almeno pari al 50 per cento delle azioni, assegnate o acquistate attraverso l'esercizio dei diritti di cui alla lettera a), fatto salvo quanto previsto dalla lettera g) del primo comma.

Gli amministratori non esecutivi non sono destinatari di piani di remunerazione basati su azioni».

5. L'articolo 2389 del codice civile è sostituito dal seguente:

«ART. 2389. — (*Compensi degli amministratori*). — I compensi spettanti ai membri del consiglio di amministrazione e del

comitato esecutivo sono stabiliti dall'assemblea dei soci, ad eccezione che per i primi amministratori nominati nell'atto costitutivo di cui all'articolo 2383.

I componenti possono essere costituiti in parte da partecipazioni agli utili. Agli amministratori non sono riconosciuti liquidazioni, *bonus* all'uscita e altre forme di indennità, retribuzioni anticipate, premi per acquisizioni e vendite.

La remunerazione degli amministratori è definita in modo da allineare i loro interessi con il perseguimento dell'obiettivo prioritario della creazione di valore per gli azionisti in un orizzonte di medio o lungo periodo.

La remunerazione degli amministratori investiti di particolari cariche in conformità dello statuto è stabilita dall'assemblea dei soci ».

6. Dopo l'articolo 2389 del codice civile è inserito il seguente:

« ART. 2389-bis. — (*Sanzione per la violazione delle disposizioni sulle retribuzioni degli amministratori*). — Per la violazione delle disposizioni degli articoli 2383-*quater* e 2389 si applica una sanzione amministrativa pecuniaria pari a tre annualità dell'ultima retribuzione di fatto, comprensiva della componente fissa e di quella variabile, a carico del percettore, fatte salve le pene stabilite per le violazioni delle norme di carattere fiscale e sull'omissione di versamento dei contributi previdenziali a carico di chi le è responsabile ».

7. Alla lettera *a*) del primo comma dell'articolo 2409-*terdecies* del codice civile, le parole: « , ne determina il compenso, salvo che la relativa competenza sia attribuita dallo statuto all'assemblea » sono soppresse.

8. L'ottavo comma dell'articolo 2441 del codice civile, è sostituito dal seguente:

« È escluso il diritto di opzione per le azioni di nuova emissione, se queste sono offerte in sottoscrizione ai dipendenti della società o di società che la controllano o che sono da essa controllate ».

ART. 2.

(Modifiche al testo unico delle disposizioni in materia di intermediazione finanziaria, di cui al decreto legislativo 24 febbraio 1998, n. 58).

1. Al comma 1 dell'articolo 114-*bis* del testo unico delle disposizioni in materia di intermediazione finanziaria (TUF), di cui al decreto legislativo 24 febbraio 1998, n. 58, e successive modificazioni, sono apportate le seguenti modificazioni:

a) la lettera c) è sostituita dalla seguente:

«c) le modalità e le clausole di attuazione del piano, la cui attuazione deve essere subordinata al conseguimento di risultati determinati in un arco di tempo non inferiore cinque anni;»;

b) la lettera f) è sostituita dalla seguente:

«f) i vincoli di disponibilità gravanti sulle azioni ovvero sui diritti di opzione attribuiti, con particolare riferimento ai termini entro i quali sia consentito o vietato il successivo trasferimento alla stessa società o a terzi, che comunque non possono essere inferiori a cinque anni».

2. All'articolo 116 del testo unico di cui al decreto legislativo 24 febbraio 1998, n. 58, e successive modificazioni, è aggiunto, in fine, il seguente comma:

«2-*quater*. Agli emittenti azioni diffuse tra il pubblico in misura rilevante si applicano le disposizioni degli articoli 125-*bis*, commi 1 e 3, e, in quanto compatibile, 4, 125-*ter*, 125-*quater*, 126, 126-*bis* e 127. La CONSOB può estendere, con regolamento, in tutto o in parte, gli obblighi previsti negli articoli 125-*bis*, 125-*ter* e 125-*quater* agli emittenti strumenti finanziari, diversi dalle azioni, diffusi tra il pubblico in misura rilevante. La CONSOB

può dispensare dall'osservanza delle suddette disposizioni gli emittenti strumenti finanziari quotati in mercati regolamentati di altri Paesi dell'Unione europea o in mercati di Paesi dell'Unione europea, in considerazione degli obblighi informativi a cui sono tenuti in forza della quotazione ».

3. Alla lettera *m)* del comma 1 dell'articolo 123-*bis* del testo unico di cui al decreto legislativo 24 febbraio 1998, n. 58, le parole: “ovvero del potere in capo agli amministratori o ai componenti del consiglio di gestione di emettere strumenti finanziari partecipativi nonché di autorizzazioni all'acquisto di azioni proprie”, sono soppresse ».

4. All'articolo 123-*ter* del testo unico di cui al decreto legislativo 24 febbraio 1998, n. 58, sono apportate le seguenti modificazioni:

a) al comma 4, la lettera *a)* è sostituita dalla seguente:

« *a)* fornisce un'adeguata rappresentazione di ciascuna delle voci che compongono la remunerazione, dalla quale sono comunque esclusi, per i componenti degli organi di amministrazione e di controllo, i direttori generali e i dirigenti con responsabilità strategiche, i trattamenti previsti in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro; »;

b) al comma 6, le parole: « La deliberazione non è vincolante » sono sostituite dalle seguenti: « La deliberazione è vincolante ».

ART. 3.

(Norma transitoria).

1. Le disposizioni di cui al Capo I si applicano a decorrere dall'esercizio sociale in corso alla data di entrata in vigore della presente legge.

CAPO II

COMPENSI DEGLI AMMINISTRATORI E
DEI DIPENDENTI DELLE SOCIETÀ CON-
TROLLATE DALLE PUBBLICHE AMMI-
NISTRAZIONI O CHE USUFRUISCONO
DI FINANZIAMENTI PUBBLICI

ART. 4.

(Compensi degli amministratori con deleghe e dei dipendenti di società controllate da amministrazioni pubbliche).

1. I commi 5-*bis* e 5-*ter* dell'articolo 23-*bis* del decreto-legge 6 dicembre 2011, n. 201, convertito, con modificazioni, dalla legge 22 dicembre 2011, n. 214, sono sostituiti dai seguenti:

« 5-*bis*. L'importo del trattamento economico annuo omnicomprensivo dei dipendenti e degli emolumenti annui omnicomprensivi degli amministratori come stabiliti ai sensi dell'articolo 2389 del codice civile, di società a partecipazione pubblica, quotate e non quotate, che svolgono servizi d'interesse generale, direttamente o indirettamente controllate dalle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni, non può comunque superare complessivamente l'importo del trattamento economico del primo presidente della Corte di cassazione. Sono in ogni caso fatte salve disposizioni legislative e regolamentari che prevedono limiti ai compensi inferiori a quello previsto al periodo precedente. Ai fini dell'applicazione del presente comma, devono essere computate in modo cumulativo le somme comunque erogate all'interessato a carico del medesimo o di più organismi, anche nel caso di pluralità di incarichi conferiti da uno stesso organismo nel corso dell'anno.

5-*ter*. Per gli amministratori con deleghe delle società di cui al comma precedente, non possono essere previsti *bonus*, indennità ovvero benefici economici di fine mandato a qualunque titolo corrisposti. In ogni caso, le eventuali componenti

variabili degli emolumenti degli amministratori non possono essere previste né erogate da parte di quelle società il cui risultato di esercizio sia negativo.

5-quater. Le disposizioni di cui ai commi *5-bis* e *5-ter* si applicano a decorrere dal primo rinnovo dei consigli di amministrazione successivo alla data di entrata in vigore della presente disposizione ai contratti stipulati e agli atti emanati successivamente dopo la medesima data ».

ART. 5.

(Compensi di amministratori, dipendenti o consulenti di società private che percepiscono cospicui finanziamenti pubblici).

1. Le società private che percepiscono contributi pubblici per un importo superiore ad un terzo del totale del proprio volume di affari, non possono stabilire per nessuno dei propri amministratori, dipendenti o consulenti, compensi annui omnicomprensivi d'importo superiore ai due terzi del trattamento economico del Primo presidente della Corte di cassazione, pena la perdita dei finanziamenti stessi.

PAGINA BIANCA

PAGINA BIANCA

€ 2,00



17PDL0009590