

Comitato per la Corporate Governance

**CODICE
DI AUTODISCIPLINA**

**ART. 7 - REMUNERAZIONE
DEGLI AMMINISTRATORI**

Marzo 2010

Premessa

Il Comitato per la Corporate Governance, riunitosi il 3 marzo 2010 presso Borsa Italiana, ha approvato il nuovo testo dell'articolo 7 del Codice di Autodisciplina del 2006, in materia di remunerazione degli amministratori e dei dirigenti con responsabilità strategiche.

Gli emittenti sono invitati ad applicare il nuovo articolo 7 entro la fine dell'esercizio che inizia nel 2011, informandone il mercato con la relazione sul governo societario da pubblicarsi nel corso del 2012.

Le raccomandazioni di cui ai criteri 7.C.1, 7.C.2 e 7.C.3 si applicano fatti comunque salvi i diritti quesiti derivanti da contratti stipulati o da regolamenti approvati prima del 31 marzo 2010. L'emittente informa il mercato, attraverso la relazione sul governo societario (o con le diverse modalità eventualmente previste dalla normativa applicabile), di eventuali casi ai quali le predette raccomandazioni non risultano applicabili per effetto delle disposizioni contrattuali di cui sopra.

Milano, 24 marzo 2010

7. REMUNERAZIONE DEGLI AMMINISTRATORI

Principi

7.P.1. 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.

7.P.2. La remunerazione degli amministratori esecutivi e dei dirigenti con responsabilità strategiche è definita in modo tale da allineare i loro interessi con il perseguimento dell'obiettivo prioritario della creazione di valore per gli azionisti in un orizzonte di medio-lungo periodo. Per gli amministratori che sono destinatari di deleghe gestionali o che svolgono, anche solo di fatto, funzioni attinenti alla gestione dell'impresa nonché per i dirigenti con responsabilità strategiche, una parte significativa della remunerazione è legata al raggiungimento di specifici obiettivi di performance, anche di natura non economica, preventivamente indicati e determinati in coerenza con le linee guida contenute nella politica generale di cui al successivo principio 7.P.4.

La remunerazione degli amministratori non esecutivi è commisurata all'impegno richiesto a ciascuno di essi, tenuto anche conto dell'eventuale partecipazione ad uno o più comitati.

7.P.3. Il consiglio di amministrazione costituisce al proprio interno un comitato per la remunerazione, composto da amministratori non esecutivi, la maggioranza dei quali indipendenti. Almeno un componente del comitato possiede una adeguata conoscenza ed esperienza in materia finanziaria, da valutarsi dal consiglio di amministrazione al momento della nomina.

7.P.4. Il consiglio di amministrazione, su proposta del comitato per la remunerazione, definisce una politica generale per la remunerazione degli amministratori esecutivi, degli altri amministratori investiti di particolari cariche e dei dirigenti con responsabilità strategiche. Gli amministratori presentano all'assemblea, con cadenza annuale, una relazione che descrive tale politica.

Criteri applicativi

7.C.1 La politica generale per la remunerazione degli amministratori esecutivi o investiti di particolari cariche definisce linee guida con riferimento alle tematiche e in coerenza con i criteri di seguito indicati:

- a) 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;
- b) sono previsti limiti massimi per le componenti variabili;
- c) la componente fissa è sufficiente a remunerare la prestazione dell'amministratore nel caso in cui la componente variabile non fosse erogata a causa del mancato raggiungimento degli obiettivi di performance indicati dal consiglio di amministrazione;

- d) gli obiettivi di performance - ovvero 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;
- e) la corresponsione di una porzione rilevante della componente variabile della remunerazione è differita di un adeguato lasso temporale rispetto al momento della maturazione; la misura di tale porzione e la durata del differimento sono coerenti con le caratteristiche dell'attività d'impresa svolta e con i connessi profili di rischio;
- f) l'indennità eventualmente prevista per la cessazione anticipata del rapporto di amministrazione o per il suo mancato rinnovo è definita in modo tale che il suo ammontare complessivo non superi un determinato importo o un determinato numero di anni di remunerazione. Tale indennità non è corrisposta se la cessazione del rapporto è dovuta al raggiungimento di risultati obiettivamente inadeguati.

7.C.2. Nel predisporre piani di remunerazione basati su azioni, il consiglio di amministrazione assicura che:

- a) le azioni, le opzioni ed ogni altro diritto assegnato agli amministratori di acquistare azioni o di essere remunerati sulla base dell'andamento del prezzo delle azioni abbiano un periodo di *vesting* pari ad almeno tre anni;
- b) il *vesting* di cui al punto a) sia soggetto a obiettivi di performance predeterminati e misurabili;
- c) gli amministratori mantengano sino al termine del mandato una quota delle azioni assegnate o acquistate attraverso l'esercizio dei diritti di cui al punto a).

7.C.3. I criteri 7.C.1 e 7.C.2 si applicano, in quanto compatibili, anche alla determinazione - da parte degli organi a ciò delegati - della remunerazione dei dirigenti con responsabilità strategiche.

I meccanismi di incentivazione dei preposti al controllo interno e del dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili societari sono coerenti con i compiti ad essi assegnati.

7.C.4. La remunerazione degli amministratori non esecutivi non è - se non per una parte non significativa - legata ai risultati economici conseguiti dall'emittente. Gli amministratori non esecutivi non sono destinatari di piani di remunerazione basati su azioni, salvo motivata decisione dell'assemblea dei soci.

7.C.5. Il comitato per la remunerazione:

- valuta periodicamente l'adeguatezza, la coerenza complessiva e la concreta applicazione della politica generale adottata 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; formula al consiglio di amministrazione proposte in materia;
- presenta al consiglio di amministrazione proposte sulla remunerazione degli amministratori esecutivi e degli altri amministratori che ricoprono particolari cariche nonché sulla fissazione degli obiettivi di performance correlati alla componente variabile di tale remunerazione; monitora

l'applicazione delle decisioni adottate dal consiglio stesso verificando, in particolare, l'effettivo raggiungimento degli obiettivi di performance.

7.C.6. Nessun amministratore prende parte alle riunioni del comitato per la remunerazione in cui vengono formulate le proposte al consiglio di amministrazione relative alla propria remunerazione.

7.C.7. 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 le remunerazioni verifica preventivamente che esso non si trovi in situazioni che ne compromettano l'indipendenza di giudizio.

Commento

Il Comitato raccomanda che gli amministratori presentino all'assemblea annuale una relazione che descriva la politica generale relativa alle remunerazioni degli amministratori esecutivi, degli altri amministratori investiti di particolari cariche (in particolare, del presidente e degli eventuali vice presidenti), nonché dei dirigenti con responsabilità strategiche. Tale relazione dovrebbe:

- essere redatta in modo chiaro e agevolmente comprensibile;
- soffermarsi principalmente sulla politica delle remunerazioni prevista per l'esercizio successivo a quello di riferimento e, ove ritenuto opportuno, anche per gli esercizi seguenti, evidenziando in particolare i mutamenti significativi intervenuti rispetto alla politica delle remunerazioni seguita nell'esercizio di riferimento;
- descrivere in sintesi le modalità applicative che hanno caratterizzato la politica per le remunerazioni seguita nel corso dell'esercizio di riferimento.

L'assemblea dei soci è coinvolta nel processo di approvazione della politica generale di cui sopra.

La politica generale stabilisce le linee guida sulla base delle quali le remunerazioni dovranno essere concretamente determinate dal consiglio di amministrazione, per quanto riguarda la remunerazione degli amministratori esecutivi e degli altri amministratori investiti di particolari cariche, e dagli amministratori delegati, per quanto riguarda i dirigenti con responsabilità strategiche. I sindaci, nell'esprimere il parere di cui all'art. 2389, comma 3, c.c., verificano anche la coerenza delle proposte con la politica generale sulle remunerazioni.

La struttura della remunerazione degli amministratori esecutivi e dei dirigenti con responsabilità strategiche dovrebbe promuovere la sostenibilità nel medio-lungo periodo dell'emittente e garantire che la remunerazione sia basata sui risultati effettivamente conseguiti. A tal fine, si raccomanda che le componenti variabili siano collegate a criteri predeterminati e oggettivamente misurabili; non è necessario che la politica generale determini, nel dettaglio, la formula che esprime la correlazione tra componente variabile e obiettivi, essendo sufficiente che vengano indicati gli elementi (in particolare, le grandezze economiche) alle quali commisurare dette componenti variabili e le relative modalità di misurazione.

Il Comitato raccomanda, altresì, che la politica generale stabilisca limiti per tali componenti variabili, che comunque non vanno necessariamente intesi come predeterminazione di *cap* espressi in valori assoluti.

Il riferimento alla remunerazione media di mercato di incarichi analoghi può risultare utile al fine di definire il livello di remunerazione, ma questa non può comunque prescindere da opportuni parametri correlati all'andamento dell'impresa.

Il Comitato ritiene che anche i piani di remunerazione basati su azioni, se adeguatamente strutturati, possano rappresentare uno strumento idoneo a consentire l'allineamento degli interessi degli amministratori esecutivi e dei dirigenti con responsabilità strategiche con quelli degli azionisti. Il Codice raccomanda l'adozione di alcuni accorgimenti volti ad evitare che simili piani possano indurre i loro destinatari a comportamenti che privilegino l'incremento, nel breve termine, del valore di mercato delle azioni, a discapito della creazione di valore in un orizzonte di medio-lungo periodo.

In particolare, è previsto che una porzione predeterminata delle azioni assegnate ovvero acquistate restino vincolate sino al termine del mandato. Il vincolo, peraltro, non si estende alle azioni già detenute dai soggetti destinatari del piano. Per i dirigenti con responsabilità strategiche legati alla società da un contratto a tempo indeterminato, il piano dovrebbe individuare un congruo termine di scadenza del vincolo, ad esempio tre anni dalla data di acquisizione delle azioni.

Taluni piani di remunerazione basati su azioni (es. piani c.d. di *phantom stock* o di *phantom stock option*) non prevedono in realtà l'assegnazione o l'acquisto di azioni, ma solo l'erogazione di premi in denaro parametrati all'andamento delle azioni stesse. In tali casi è opportuno predisporre adeguati meccanismi di *share retention*, ad esempio prevedendo che una quota dei premi assegnati sia reinvestita dal beneficiario in azioni della società che, coerentemente con il punto 7.C.2, lettera c), sono mantenute sino al termine dell'incarico.

La complessità e la delicatezza della materia delle remunerazioni richiede che le relative decisioni del consiglio siano supportate dall'attività istruttoria e dalle proposte di un comitato per la remunerazione.

Anche in base a quanto raccomandato in generale per tutti i comitati dal criterio applicativo 5.C.1, lettera e), il comitato per la remunerazione, nell'espletamento dei propri compiti, assicura idonei collegamenti funzionali ed operativi con le competenti strutture aziendali. È altresì opportuno che ai lavori del comitato per la remunerazione partecipi il presidente del collegio sindacale o altro sindaco da lui designato.

Il comitato per la remunerazione, nell'espletamento dei compiti ad esso affidati dal consiglio di amministrazione, può avvalersi dell'opera di consulenti esterni esperti in materia di politiche retributive, a condizione che questi non forniscano simultaneamente al dipartimento per le risorse umane, agli amministratori o ai dirigenti con responsabilità strategiche servizi di significatività tale da compromettere in concreto l'indipendenza di giudizio dei consulenti stessi.

Il comitato per la remunerazione riferisce agli azionisti sulle modalità di esercizio delle proprie funzioni; a tal fine all'assemblea annuale dovrebbe essere presente il presidente o altro componente del comitato.

Comitato per la Corporate Governance

Luigi Abete

Massimo Capuano (*coordinatore*)

Fedele Confalonieri

Luca Cordero di Montezemolo

Enrico Tomaso Cucchiani

Corrado Faissola

Gabriele Galateri di Genola

Luca Garavoglia

Edoardo Garrone

Mario Greco

Piero Gnudi

Fausto Marchionni

Marcello Messori

Mauro Micillo

Alberto Nagel

Giampaolo Novelli

Corrado Passera

Giovanni Perissinotto

Alessandro Profumo

Giovanni Sabatini

Paolo Scaroni

Angelo Tantazzi

Marco Tronchetti Provera

Antonio Vigni

Collegio degli Esperti

Guido Ferrarini

Franzo Grande Stevens

Piergaetano Marchetti

Marco Onado

Duccio Regoli

© 2010 Comitato per la Corporate Governance

Borsa Italiana S.p.A. – London Stock Exchange Group

Tutti i diritti di riproduzione, di adattamento totale o parziale e di memorizzazione elettronica, con qualsiasi mezzo (compresi microfilm, Floppy disk e CD), sono riservati per tutti i Paesi.