

Comunicazione n. DEM/11012984 del 24-2-2011

OGGETTO: “Richieste di informazioni ai sensi dell’articolo 114, comma 5, del decreto legislativo 24 febbraio 1998, n. 58, in materia di indennità per scioglimento anticipato del rapporto – Raccomandazioni in materia di piani di successione nonché in merito all’informativa sui compensi prevista dall’art. 78 del regolamento n. 11971 del 14 maggio 1999 e successive modificazioni”.

INDICE

- 1 Introduzione**
- 2 Richieste di informazioni e raccomandazioni in materia di remunerazioni**
 - 2.1 Premessa
 - 2.2 Analisi
 - 2.3 Richieste ai sensi dell’articolo 114, comma 5, del TUF in tema di indennità in caso di scioglimento anticipato del rapporto
 - 2.4 Raccomandazioni in merito all’informativa sui compensi prevista dall’art. 78 del Regolamento Emittenti
- 3 Raccomandazioni in tema di piani di successione**
 - 3.1 Premessa
 - 3.2 Raccomandazioni in tema di piani di successione

1. Introduzione

L’attività di vigilanza degli ultimi anni e l’osservazione di recenti vicende societarie hanno messo in luce alcuni aspetti particolarmente significativi rispetto al tema più generale della buona *governance* societaria.

Si fa riferimento, in particolare, (i) alle remunerazioni degli amministratori delle società quotate e (ii) ai piani di sostituzione degli amministratori esecutivi.

Allo scopo di garantire un adeguato livello di trasparenza nei confronti nel mercato su tali aspetti, la Commissione, in via transitoria e in attesa di una definizione più sistematica della disciplina sulla

trasparenza delle remunerazioni che sarà realizzata in occasione dell'attuazione del decreto legislativo n. 259 del 30 dicembre 2010 (*cf.* successivo par. 2.1), ritiene necessario diffondere una comunicazione di carattere generale che contiene richieste ai sensi dell'art. 114, comma 5, del d.lgs. n. 58/98 ("TUF") e raccomandazioni.

Le informazioni dovranno essere rese all'interno delle relazioni sul governo societario e gli assetti proprietari (per quanto riguarda le richieste in merito agli accordi che prevedono indennità in caso di conclusione anticipata del rapporto e le raccomandazioni in merito ai piani di successione) e nelle note al bilancio (per quanto riguarda la raccomandazione sulle modalità attuative delle norme di trasparenza dei compensi corrisposti ex art.78 del Regolamento Emittenti) relative al solo esercizio che chiude a partire dal 31 dicembre 2010. Qualora la relazione sul governo societario sia già stata approvata dalle società al momento dell'approvazione della comunicazione, le informazioni richieste o raccomandate potranno essere pubblicate in un documento integrativo separato, negli stessi termini e con le medesime modalità previste per la relazione sul governo societario.

La natura temporanea dell'intervento della Consob è volta anche a stimolare l'avvio di iniziative di autoregolamentazione, soprattutto in materia di piani di successione, e una migliore trasparenza da parte delle singole società quotate sulle prassi raccomandate dall'attuale Codice di autodisciplina in materia di remunerazioni. La Consob seguirà gli sviluppi delle iniziative di autoregolamentazione e continuerà ad analizzare l'evoluzione dei comportamenti su queste materie al fine di valutare eventuali nuovi interventi anche di natura permanente. Il monitoraggio da parte della Consob riguarderà anche la materia dell'autovalutazione dell'organo di amministrazione, che era stata inclusa nella bozza di comunicazione sottoposta a consultazione e sulla quale, in base alle osservazioni ricevute, si è ritenuto opportuno per il momento non intervenire.

2. Richieste di informazioni e raccomandazioni in materia di remunerazioni

2.1 Premessa

La remunerazione degli amministratori delle società quotate e, in particolar modo, di quelli che rivestono cariche esecutive, rappresenta un meccanismo di incentivo e controllo fondamentale per assicurare l'integrità e l'efficacia dei meccanismi di governo societario. Negli ultimi anni, e in misura crescente a partire dalla crisi finanziaria, su questo tema si è concentrata l'attenzione dei

regolatori, sia a livello nazionale, sia nelle sedi di coordinamento internazionale, con l'obiettivo di accrescere il coinvolgimento degli azionisti nella definizione delle politiche di remunerazione e di rafforzare la trasparenza sui contenuti di tali politiche e sulla loro effettiva attuazione.

In ambito europeo, la crescente attenzione al tema è testimoniata dal susseguirsi di diverse iniziative comunitarie. In particolare, nel 2004, la Commissione ha emanato una prima Raccomandazione (la 2004/913/CE), relativa alla promozione di un adeguato regime per quanto concerne la remunerazione degli amministratori delle società quotate, e, nel 2005, una seconda Raccomandazione (la 2005/162/CE) sul ruolo degli amministratori senza incarichi esecutivi o dei membri del consiglio di sorveglianza delle società quotate e sui comitati del consiglio di amministrazione o di sorveglianza. Più di recente la Commissione ha emanato la Raccomandazione 2009/385/CE, che integra le due Raccomandazioni precedenti, applicabile a tutte le società quotate, e la Raccomandazione 2009/384/CE, relativa alle politiche retributive nel settore finanziario.

La Consob aveva già manifestato, in occasione della pubblicazione del secondo documento di consultazione in materia di operazioni con parti correlate del 3 agosto 2009, "la propria intenzione di avviare in tempi brevi iniziative sul tema delle politiche delle remunerazioni delle società quotate", al fine di dare piena e tempestiva attuazione alle Raccomandazioni della Commissione Europea in materia.

Le osservazioni presentate dai soggetti consultati, che suggerivano di valorizzare le forme di autodisciplina per dare attuazione alle raccomandazioni europee, da un lato, e l'avvio di un processo legislativo in materia, dall'altro, hanno indotto la Consob a rimandare il proprio intervento in attesa della definizione di tali iniziative.

Sul piano dell'autoregolamentazione, il Codice di Autodisciplina delle società quotate è stato modificato nel marzo 2010 nella parte relativa alle remunerazioni degli amministratori e dei dirigenti con responsabilità strategica, introducendo i principali contenuti delle Raccomandazioni europee in merito al processo di definizione delle politiche di remunerazione e al loro contenuto.

Gli emittenti sono invitati ad applicare i nuovi principi e i relativi criteri applicativi contenuti nel nuovo articolo 7 del Codice entro la fine dell'esercizio che inizia nel 2011, informandone il mercato con la relazione sul governo societario da pubblicarsi nel corso del 2012.

Sul piano legislativo, l'articolo 24 della legge 4 giugno 2010, n. 96 (Legge comunitaria 2009), ha delegato il governo ad adottare un decreto legislativo per l'attuazione delle Raccomandazioni della Commissione 2004/913/CE e 2009/385/CE¹. Tale delega prevede interventi volti, da un lato, ad incrementare il livello di trasparenza sulle politiche di remunerazione in essere e sui compensi corrisposti in virtù di tali politiche e, dall'altro, a favorire *“il coinvolgimento dell'assemblea dei soci nell'approvazione della politica di remunerazione”*.

In data 15 novembre 2010 il Ministero dell'Economia e delle Finanze ha avviato una procedura di consultazione su uno schema di decreto legislativo di attuazione delle Raccomandazioni della Commissione Europea. La consultazione si è conclusa il 3 dicembre 2010. Il decreto legislativo è stato approvato dal Consiglio dei Ministri il 22 dicembre 2010 e pubblicato in data 7 febbraio 2011 nella Gazzetta Ufficiale della Repubblica Italiana (decreto legislativo 30 dicembre 2010, n. 259). Con riferimento all'area della trasparenza, il nuovo art. 123-ter del TUF stabilisce che le società con azioni quotate mettono a disposizione del pubblico, almeno 21 giorni prima dell'assemblea ordinaria annuale, una relazione sulla remunerazione articolata in due sezioni. La prima sezione illustra la politica di remunerazione dei componenti dell'organo di amministrazione, dei direttori generali e dei dirigenti con responsabilità strategiche con riferimento almeno all'esercizio successivo, e le procedure utilizzate per l'adozione di tale politica e per darvi attuazione. La seconda sezione illustra analiticamente i compensi effettivamente corrisposti o comunque attribuiti nell'esercizio a tali soggetti, in forma nominativa per i componenti degli organi di amministrazione e controllo e per i direttori generali e in forma aggregata per i dirigenti con responsabilità strategiche, salva diversa indicazione prevista in via regolamentare dalla Consob. Per quanto concerne il coinvolgimento dei soci, il comma 3 del nuovo art. 123-ter del TUF prevede che l'assemblea si esprima con un voto non vincolante sulla prima sezione della relazione e che gli esiti del voto siano messi a disposizione del pubblico.

La Consob è delegata ad indicare con regolamento le informazioni da includere nella prima sezione della relazione, sentite la Banca d'Italia e l'Isvap per quanto concerne i soggetti rispettivamente vigilati e tenuto conto della normativa comunitaria di settore, nonché le informazioni da includere nella seconda sezione².

¹ Più nello specifico, il decreto legislativo è volto all'attuazione delle sezioni II e III delle Raccomandazione della Commissione 2004/913/CE e della sezione II, paragrafi 5 e 6 della Raccomandazione della Commissione 2009/385/CE.

² In particolare i commi 7 e 8 dell'art. 123-ter del TUF prevedono: *“7. La Consob con regolamento, adottato sentite*

L'art. 2 (“*Entrata in vigore*”) del citato decreto legislativo prevede, infine, che la relazione sulla remunerazione prevista dal nuovo art. 123-ter del TUF sia presentata all'assemblea ordinaria annuale “*convocata nell'esercizio successivo a quello nel corso del quale entra in vigore il regolamento*” emanato dalla Consob ai sensi dei commi 7 e 8 del medesimo art. 123-ter. Non sono previsti specifici termini per l'emanazione di tale regolamento.

A breve la Consob dovrà dare avvio, sentita la Banca d'Italia e l'Isvap per quanto concerne i soggetti rispettivamente vigilati, alla procedura di consultazione per l'attuazione delle citate deleghe regolamentari. È quindi previsto che le informazioni sulle remunerazioni ai sensi della nuova disciplina saranno fornite nel corso dell'esercizio 2012 in occasione dell'approvazione dei bilanci relativi all'esercizio 2011.

Considerato che le nuove disposizioni del Codice di Autodisciplina e quelle che saranno adottate in attuazione della delega legislativa entreranno in vigore solo a partire dal 2012, la Commissione ritiene opportuno intervenire in via transitoria, sin da ora, su alcune aree considerate particolarmente sensibili e già oggetto dell'attuale regolamentazione, allo scopo di migliorare la trasparenza in tema di remunerazioni in concomitanza con le assemblee di approvazione dei bilanci relativi al 2010. In particolare, gli interventi che si propongono mirano a favorire una migliore informazione al pubblico:

- a) sulle indennità spettanti in caso di scioglimento anticipato del rapporto;
- b) sui compensi corrisposti.

Con riferimento alle indennità spettanti in caso di scioglimento anticipato del rapporto, attualmente le società emittenti valori mobiliari ammessi alle negoziazioni in mercati regolamentati sono tenute, ai sensi dell'art. 123-bis, comma 1, lett. i) del TUF, a fornire nella “*Relazione sul governo societario e gli assetti proprietari*” “*informazioni dettagliate riguardanti (...) gli accordi tra la*

Banca d'Italia e Isvap per quanto concerne i soggetti rispettivamente vigilati e tenuto conto della normativa comunitaria di settore, indica le informazioni da includere nella sezione della relazione sulla remunerazione prevista dal comma 3, comprese le informazioni volte ad evidenziare la coerenza della politica delle remunerazioni con il perseguimento degli interessi a lungo termine della società e con la politica di gestione del rischio, secondo quanto previsto dal paragrafo 3 della raccomandazione 2004/913/CE e dal paragrafo 5 della raccomandazione 2009/385/CE.

8. La Consob, con il regolamento adottato ai sensi del comma 7, indica altresì le informazioni da includere nella sezione della relazione sulla remunerazione prevista dal comma 4. La Consob può:

- a) individuare i dirigenti con responsabilità strategiche per i quali le informazioni sono fornite in forma nominativa;
- b) differenziare il livello di dettaglio delle informazioni in funzione della dimensione della società.”.

*società e gli amministratori, i componenti del consiglio di gestione o di sorveglianza, che prevedono indennità in caso di dimissioni o licenziamento senza giusta causa o se il loro rapporto di lavoro cessa a seguito di un'offerta pubblica di acquisto*³.

Con riferimento ai compensi corrisposti, l'art. 78 del regolamento Consob n. 11971 del 14 maggio 1999 come successivamente modificato ("Regolamento Emittenti") stabilisce che *"gli emittenti azioni*⁴ *indicano, nelle note al bilancio, nominativamente e secondo i criteri stabiliti nell'Allegato 3C, i compensi corrisposti ai componenti degli organi di amministrazione e controllo e ai direttori generali, a qualsiasi titolo e in qualsiasi forma, anche da società controllate*". L'Allegato 3C richiede alle società di fornire le informazioni richieste attraverso appositi schemi.

2.2 Analisi

L'esigenza di intervenire tempestivamente sulle due aree sopra indicate deriva dai risultati di un'analisi condotta dalla Consob sulle modalità attraverso cui le società quotate ottemperano attualmente agli obblighi informativi suddetti. I risultati dell'analisi sono di seguito esposti.

a) Indennità in caso di scioglimento anticipato del rapporto

Per valutare le modalità attraverso cui gli emittenti forniscono le informazioni di cui all'art. 123-bis, comma 1, lett. i), del TUF, sono state analizzate le relazioni sul governo societario e gli assetti proprietari relative all'esercizio 2009 delle società appartenenti all'indice FTSE MIB. Si tratta di 38 società⁵ che rappresentano circa l'80% della capitalizzazione di mercato.

³ Anche il Codice di Autodisciplina delle società quotate, così come modificato nel marzo 2010, contiene una raccomandazione in tema di indennità in caso di scioglimento anticipato. Il principio 7, criterio applicativo 7.C.1, lett. f), prevede che *"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"*.

⁴ Ai sensi dell'art. 65, comma 1, lett. c), del Regolamento Emittenti per *"emittenti azioni"* s'intendono: *"i soggetti che emettono azioni ammesse alle negoziazioni in un mercato regolamentato in Italia e che hanno l'Italia come Stato membro d'origine ai sensi dell'articolo 1, comma 1, lettera w-quater, del Testo unico"*.

⁵ Le società appartenenti all'indice sono 40. Due società (Stmicroelectronics e Tenaris) sono state escluse poiché non sono di diritto italiano.

Delle 38 società analizzate, 4 (pari all'11% del campione) non forniscono alcun tipo di informazione, 20 (il 53% del campione) dichiarano di non prevedere alcuna forma di indennità, mentre le restanti 14 società (37% del campione) dichiarano di prevedere indennità in caso di cessazione anticipata del mandato (*cf.* Tabella 1).

Tabella 1: Informativa sull'esistenza di accordi che prevedono indennità in caso di scioglimento anticipato del rapporto

Esistenza accordi in caso di scioglimento anticipato rapporto	Num. Società	%
Nessuna informativa	4	11%
Si	14	37%
No	20	53%
Tot	38	100%

Per quanto concerne le informazioni fornite dalle 14 società che affermano di avere accordi che prevedono indennità in favore degli amministratori in caso di conclusione anticipata del mandato, l'analisi evidenzia quanto segue (*cf.* Tabella 2):

1. quasi tutte le società indicano i termini dell'accordo contrattuale stipulato in termini sintetici;
2. solo una società quantifica l'ammontare dell'indennità da corrispondere all'amministratore. Si tratta di una società che prevede un'indennità fissa a favore dell'amministratore, la cui stima pertanto non richiede analisi *ad hoc*;
3. solo due società chiariscono la sorte dei diritti spettanti agli amministratori in quanto destinatari di piani di incentivazione basati su strumenti finanziari. In particolare, entrambe le società dichiarano che l'accordo prevede a favore dell'amministratore il "mantenimento dei diritti di sottoscrizione di azioni" della società allo stesso assegnati;
4. tutte le società specificano le circostanze in cui il diritto matura (le più comuni sono la revoca senza giusta causa e le dimissioni per giusta causa).

Tabella 2: Informazioni fornite dalle società che prevedono accordi in caso di scioglimento anticipato del rapporto

	termini dell'accordo	quantificazione indennità	mantenimento diritti su s.f.	circostanze in cui matura diritto
SI	13	1	2	14
NO	1	13	12	0
TOT	14	14	14	14

I risultati dell'analisi evidenziano pertanto le seguenti criticità:

- alcune società del campione di riferimento non forniscono informazioni ai sensi dell'art.123-*bis*, comma 1, lett. *i*), del TUF;
- le informazioni fornite dalle società che prevedono accordi per la conclusione anticipata del rapporto sono minimali e non di dettaglio (come richiesto dalla norma), e non sono idonee a fornire al mercato gli strumenti necessari per una valutazione approfondita degli accordi stipulati. In particolare, mancano, salvo pochi casi, informazioni su alcuni aspetti particolarmente rilevanti per una corretta valutazione da parte del mercato degli accordi in essere, quali: (i) una stima quantitativa del valore dell'indennità da corrispondere nel caso di scioglimento del rapporto contrattuale ad una certa data (ad es., alla fine dell'esercizio di riferimento); (ii) il mantenimento o meno in capo ai soggetti cessati dal loro incarico di eventuali diritti assegnati a fronte di piani di incentivazione basati su strumenti finanziari⁶;
- gli accordi con gli amministratori per le ipotesi di cessazione (anticipata o meno) del rapporto di lavoro potrebbero talvolta prevedere a favore degli stessi amministratori il mantenimento di benefici di tipo non monetario (cd. "*post-retirement perks*") nonché la stipula di contratti di consulenza *ad hoc* per un periodo successivo alla cessazione del rapporto. L'analisi evidenzia che informazioni sull'esistenza di siffatti accordi non sono mai fornite dagli emittenti e non risulta chiaro se la mancanza di informazione sia dovuta all'inesistenza di tali accordi.

b) Compensi corrisposti

L'analisi fa riferimento alle informazioni fornite ai sensi dell'art. 78 del Regolamento Emittenti dalle società quotate negli anni 2007, 2008 e 2009, e si riferisce ai compensi corrisposti ai soli amministratori delegati⁷.

⁶ Tale informazione deve peraltro essere fornita dalle società già nel documento informativo predisposto dall'organo amministrativo per l'assemblea convocata per deliberare i piani di compenso basati su strumenti finanziari, ai sensi dell'art. 84-*bis* del Regolamento Emittenti che dà attuazione alla delega prevista dall'art. 114-*bis* del TUF (vedi Allegato 3A, Schema 7, p. 4.8).

⁷ Alcune società non prevedono la figura dell'amministratore delegato. In questi casi si è fatto riferimento ai soggetti che, in virtù delle deleghe conferite, svolgono funzioni analoghe a quelle dell'amministratore delegato.

Ai sensi del già richiamato Allegato 3C, l’informativa sui compensi corrisposti deve essere presentata in forma tabellare, secondo lo Schema 1 appositamente predisposto, e deve contenere, per ogni soggetto interessato, le seguenti informazioni:

- emolumenti per la carica nella società che redige il bilancio. Tale voce include gli emolumenti di competenza deliberati dall’assemblea, o *ex* articolo 2389, comma 2, cod. civ. ancorché non corrisposti, l’eventuale partecipazione agli utili, i gettoni di presenza e i rimborsi spese forfettari;
- benefici non monetari, vale a dire i *fringe benefits* e le eventuali polizze assicurative;
- *bonus* e altri incentivi. Sono incluse le quote di retribuzioni che maturano *una tantum*, con l’esclusione dei valori delle *stock-option* assegnate o esercitate;
- altri compensi. In tale voce vanno indicati gli emolumenti per cariche ricoperte in società controllate quotate e non quotate, le retribuzioni da lavoro dipendente, le indennità di fine carica e tutte le eventuali ulteriori retribuzioni derivanti da altre prestazioni fornite.

La Tabella 3 mostra l’ammontare complessivo dei compensi corrisposti agli amministratori delegati nelle società quotate italiane nei tre anni considerati e la relativa articolazione nelle diverse sottovoci. L’analisi riguarda 267 società nel 2007, 263 nel 2008 e 258 nel 2009. Alcune società sono state escluse dall’analisi poiché i dati sui compensi erano presentati in forma aggregata.

Tabella 3: Somma dei compensi corrisposti agli amministratori delegati da parte delle società del campione di riferimento (dati in k €)

Compensi	2007		2008		2009	
	Totale corrisposto	%	Totale corrisposto	%	Totale corrisposto	%
Emolumenti	134.786	39%	128.859	43%	129.196	51%
Benefici non monetari	2.754	1%	5.254	2%	3.577	1%
Bonus e altri incentivi	87.327	25%	65.901	22%	45.565	18%
Altri compensi	123.902	35%	99.608	33%	77.064	30%
Compenso totale	349.704	100%	299.576	100%	255.402	100%

In tutti e tre gli anni oggetto di indagine le voci più significative della remunerazione sono rappresentate da “Emolumenti per la carica” e dalla voce “Altri compensi”, che, in media, rappresentano rispettivamente circa il 43% e il 33% dell’intero compenso. Seguono per rilevanza le voci “Bonus e altri incentivi” e “Benefici non monetari”, che rappresentano in media, rispettivamente, il 22% e l’1,3% dell’intera retribuzione.

L’analisi evidenzia quindi:

- casi in cui l'informazione sui compensi è fornita in modo aggregato sotto un'unica voce, senza che siano pienamente individuabili le diverse componenti della remunerazione indicate dalle disposizioni contenute nell'art. 78 del Regolamento Emittenti;
- la rilevanza in termini quantitativi delle voci della remunerazione "Emolumenti per la carica" e "Altri Compensi", che ai sensi dello Schema 1 dell'Allegato 3C costituiscono aggregati di diverse componenti, particolarmente significative anche dal punto di vista qualitativo. Un'informativa più di dettaglio sulle diverse sottovoci che concorrono a determinare gli "Emolumenti per la carica" e gli "Altri Compensi", già spontaneamente fornita da alcuni emittenti, potrebbe perciò essere utile per assicurare al mercato una più piena comprensione della struttura delle remunerazioni degli amministratori.

Sulla base dei risultati dell'analisi condotta, la Consob ritiene opportuno emanare una richiesta ai sensi dell'articolo 114, comma 5, del TUF in tema di indennità in caso di scioglimento anticipato del rapporto e una raccomandazione in merito all'informativa sui compensi prevista dall'art. 78 del Regolamento Emittenti. Il contenuto dei due interventi è evidenziato di seguito.

2.3 Richieste ai sensi dell'articolo 114, comma 5, del TUF in tema di indennità in caso di scioglimento anticipato del rapporto

Si richiede, ai sensi dell'art. 114, comma 5, del TUF, agli emittenti azioni come definiti dall'art. 65, comma 1, lett. c), del Regolamento Emittenti di indicare nella "Relazione sul governo societario e gli assetti proprietari":

- a) l'esistenza di accordi indicati nell'art. 123-bis, comma 1, lett. i), del TUF. L'informazione dovrà essere fornita anche in negativo qualora tali accordi non fossero esistenti;**
- b) i criteri di determinazione dell'indennità spettante ad ogni singolo amministratore, consigliere di gestione o di sorveglianza. Nel caso l'indennità sia espressa in funzione dell'annualità dell'amministratore, indicare in modo dettagliato le componenti di tale annualità;**
- c) gli eventuali effetti della cessazione del rapporto sui diritti assegnati nell'ambito di piani di incentivazione basati su strumenti finanziari o da erogare per cassa;**

- d) i casi in cui matura il diritto all'indennità;**
- e) l'eventuale esistenza di accordi che prevedono l'assegnazione o il mantenimento di benefici non monetari a favore dei soggetti che hanno cessato il loro incarico (cd. "post-retirement perks") ovvero la stipula di contratti di consulenza per un periodo successivo alla cessazione del rapporto;**
- f) l'eventuale esistenza di accordi che prevedono compensi per impegni di non concorrenza.**

2.4 Raccomandazioni in merito all'informativa sui compensi prevista dall'art. 78 del Regolamento Emittenti

Con riferimento allo Schema 1 contenuto nell'Allegato 3C al Regolamento Emittenti, si raccomanda agli emittenti azioni come definiti dall'art. 65, comma 1, lett. c), del predetto Regolamento, di fornire:

- a. le informazioni sui compensi corrisposti utilizzando integralmente lo Schema 1 compilato in ogni sua parte, esplicitando le eventuali componenti non corrisposte;**
- b. nelle relative colonne o in apposite note, l'indicazione separata delle diverse componenti delle voci "Emolumenti per la carica" e "Altri Compensi" facendo anche riferimento alle specifiche sottovoci indicate nello stesso Schema 1 a chiarimento del contenuto della tabella. Con riguardo alla voce "Emolumenti per la carica", si raccomanda di indicare separatamente anche i compensi corrisposti per la partecipazione a comitati.**

3. Raccomandazioni in tema di piani di successione

3.1 Premessa

Recenti vicende societarie hanno mostrato come sia importante per una società prevedere un piano strutturato per la successione dei suoi amministratori esecutivi. L'esistenza di idonei piani di successione permette alle società non solo di sostituire prontamente amministratori cessati dal loro incarico, assicurando continuità e certezza alla gestione aziendale, ma anche di selezionare i migliori candidati alla successione.

Un piano di successione ben congegnato, infatti, dovrebbe individuare, per ogni posizione chiave nell'impresa, i criteri e le modalità di selezione dei possibili candidati alla sostituzione, interni ed esterni.

In assenza di tali piani, la sostituzione di amministratori cessati potrebbe non avvenire prontamente, generando discontinuità e incertezza nella gestione aziendale, con conseguenze negative sia in termini di *performance* che di reputazione. Inoltre, una scelta estemporanea e non assistita da un processo strutturato potrebbe non garantire la selezione delle migliori risorse.

Attualmente la previsione di piani strutturati per la successione degli amministratori esecutivi non è oggetto, a differenza di altri paesi (ad esempio, Regno Unito, Francia e Germania), di raccomandazioni dell'autodisciplina. Pertanto, le società quotate non sono tenute a fornire informazioni al mercato sull'esistenza di tali piani in adempimento al principio del *comply or explain*. Tuttavia, il TUF richiede che le società includano nella "Relazione sul governo societario e gli assetti proprietari" le informazioni riguardanti l'adesione ai codici di autoregolamentazione "*nonché le pratiche di governo societario effettivamente applicate (...) al di là degli obblighi previsti dalle norme legislative o regolamentari*" (art. 123-bis, comma 2, lett. a), del TUF).

Stante la rilevanza che i piani di successione possono rivestire per un'impresa, si ritiene che assicurare al mercato un'adeguata *disclosure* sulla loro esistenza e sulle loro principali caratteristiche sia obiettivo meritevole di tutela, nonostante un obbligo in tal senso non sia attualmente previsto in modo esplicito da norme o da iniziative di autoregolamentazione.

Con riferimento all'ambito di applicazione si è ritenuto, alla luce dell'analisi costi-benefici realizzata, di limitare la raccomandazione in tema di piani di successione alle sole società appartenenti all'indice FTSE MIB.

3.2 Raccomandazioni in tema di piani di successione

Si raccomanda alle società italiane incluse nell'indice FTSE MIB di indicare nella “Relazione sul governo societario e gli assetti proprietari”:

- a) l'esistenza di un piano per la successione degli amministratori o dei consiglieri di gestione esecutivi, specificando se sono previsti appositi meccanismi in caso di sostituzione anticipata rispetto alla ordinaria scadenza dalla carica. Si raccomanda di fornire l'informazione anche in negativo qualora tale piano non fosse presente;***
- b) gli organi sociali, i comitati o i soggetti coinvolti nella predisposizione del piano di successione e i relativi ruoli;***
- c) le modalità e i tempi con cui il piano di successione è eventualmente soggetto a revisione.***

IL PRESIDENTE

Giuseppe Vegas