

PROFESSIONISTI DEL RISPARMIO

ANALISI

CORPORATE GOVERNANCE

Quote di genere
la «toppa»
della Consob

di Antonio Criscione

Per applicare le quote di genere non sarà necessario introdurre la figura del sindaco o dell'amministratore dimezzato, come il visconte di Italo Calvino. La Consob almeno ha evitato questo rischio. Di recente Plus24 aveva segnalato le incongruenze in materia di quote di genere dovute a un surplus di attività del legislatore a fine 2019, con ben due leggi sullo stesso tema, con previsioni differenziate tra di loro e con qualche difficoltà applicativa per le società, visto che in realtà non è possibile (per fortuna) frazionare direttamente gli esseri umani. La Consob ha pubblicato una sua Comunicazione al mercato in cui ha dato criteri applicativi per le nuove leggi. Il comunicato dell'Authority ricorda che la nuova disciplina sulle quote di genere, entrata in vigore il 1° gennaio 2020, prevede che gli organi di gestione e di controllo delle società quotate riservino al genere meno rappresentato "almeno due quinti" dei componenti e non più un terzo, come fissato dalla normativa previgente. E spiega che «Poiché nel caso dei collegi formati da tre membri la riserva dei due quinti risulta inapplicabile per impossibilità aritmetica, la Consob ha chiarito che si applica la regola dell'arrotondamento per difetto anziché per eccesso, come attualmente previsto dal Regolamento Emittenti». In questo modo almeno si è impedito che le società in cui il cda (anche se questo caso è rarissimo) o i collegi sindacali (e qui il caso è molto più frequente) sia composto da tre persone siano costrette a incrementare il numero a cinque per risolvere appunto il problema dell'impossibilità aritmetica.

La Comunicazione riguarda questo tema specifico perché la norma della legge di Bilancio si applica a partire dai rinnovi successivi alla sua entrata in vigore. E quindi c'era una ragione di urgenza dell'intervento. Intanto però è aperta, fino al 16 marzo, una consultazione per l'impatto complessivo della nuova norma sul regolamento emittenti. Come spesso accade poi occorre che un pezzo della pubblica amministrazione si faccia carico di risolvere i pasticci che le confusioni della politica producono nell'ordinamento.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Remunerazione dei manager, entra il metro della sostenibilità

Varato il nuovo codice di autodisciplina delle società quotate, struttura più snella a misura dei «piccoli»

Antonio Criscione

La proporzionalità è la chiave di volta del nuovo codice di autodisciplina delle società quotate. Un codice, in uscita in questi giorni, profondamente rivisto, non solo per dare una forte impronta di sostenibilità all'intera governance delle imprese (fino ad influenzare pesantemente le remunerazioni variabili dei manager), ma anche per dare delle indicazioni di governance su misura per le società più piccole e per quelle caratterizzate da una situazione di controllo concentrato (un riassunto delle misure a cura di Assonime, associazione a cui si deve un contributo significativo per l'elaborazione del testo, è riportato nella scheda in basso).

«Si tratta di un codice ambizioso e allo stesso tempo molto efficace - sintetizza Paola Schwizer, professore ordinario dell'Università di Parma - Ambizioso nel tracciare per i board uno scopo di "successo sostenibile". Efficace nella forma perché chiaro e più snello della precedente versione, ma sempre rigoroso nei principi. Propone una declinazione proporzionale degli standard di governance non solo per dimensioni, ma anche per modello di controllo, adattandosi quindi all'azionariato concentrato di molte società italiane». Il codice risulta notevolmente semplificato anche nella sua struttura interna: il nuovo testo risulta infatti composto di soli principi (da applicare con prevalenza della sostanza sulla forma) e raccomandazioni (comply or explain: è in questo senso che vanno intese le "previsioni" di cui si parla in questo articolo), vengono eliminati i commenti e si aggiunge un repertorio di Q&A, da aggiornare periodicamente, anche su richiesta degli emittenti.

Un'altra caratteristica del codice è la neutralità rispetto ai diversi modelli societari: le indicazioni sono state aggiornate per renderle direttamente fruibili in tutti i modelli (dualistico, monistico, tradizionale). Inoltre, viene rafforzato il ruolo e la trasparenza del board anche relativamente alle scelte di governance. Tra l'altro è rafforzata la previsione delle liste del board, in pratica in occasione del rinnovo del cda, il board uscente, sulla base di una autovalutazione, presenta una lista per il nuovo nuovo organismo di vertice.

IL SUCCESSO SOSTENIBILE

Quanto all'enfasi posta sulla sostenibilità, si tratta certo di un traguardo ambizioso, ma, come sottolinea Schwizer: «Ci sono molti strumenti suggeriti dal Codice per "attuare" questo proposito: dalla remunerazione dei manager legata a variabili Esg, alla valutazione dei rischi, alla verifica della coerenza dei piani strategici con l'obiettivo di generare valore nel lungo termine».

Il successo sostenibile viene appunto definito come «creazione di valore nel lungo termine a beneficio degli azionisti, tenendo conto degli interessi degli altri stakeholder rilevanti per la società». «Una modulazione delle indicazioni del codice a seconda della struttura dimensionale e del controllo della società vuole tenere conto sia delle diverse esigenze di complessità, ma anche dei costi complessivi della Governance», afferma Guido Cutillo, professore e Responsabile OECCG - Osservatorio Executive Compensation e Corporate Governance LUISS Business School.

Vengono anche previste best practices di engagement delle società quotate, in modo da sviluppare un dialogo costante con gli azionisti, un confronto per il quale il punto di riferimento sarà presidente del board e dei cui sviluppi il cda dovrà essere informato (il presidente potrà essere qualificato come indipendente, a condizione che sia indicato come tale al momento della nomina). «Il dialogo con gli investitori istituzionali è fondamentale - aggiunge



Palazzo Mezzanotte Sede di Borsa Italiana

I LIMITI DIMENSIONALI E DI CONTROLLO

60

LE GRANDI

Il nuovo codice di autodisciplina modula le raccomandazioni a seconda delle dimensioni delle società e del controllo. Vengono considerate «grandi» le «società la cui capitalizzazione è stata superiore a 1 miliardo di euro l'ultimo giorno di mercato aperto dei tre anni solari precedenti». Si tratta di circa 60 società

120

LE CONTROLLATE

Vengono invece definite «società a proprietà concentrata» le «società controllate, anche congiuntamente, con più del 50% dei diritti di voto». Si tratta di circa 120 società quotate.

Cutillo - per allineare sempre più la strategia e gli interessi della società a quelli degli azionisti in un orizzonte di lungo termine, considerando che molti di loro sono fortemente attenti ai temi di sostenibilità».

LE REMUNERAZIONI SOSTENIBILI

Uno degli argomenti principali quando si parla di board è rappresentato dalle remunerazioni dei vertici aziendali. Anche qui c'è un'apertura rilevante al tema della sostenibilità. Infatti, è previsto che la politica di remunerazione sia funzionale al perseguimento del successo sostenibile, e quindi viene previsto che gli obiettivi di performance delle remunerazioni variabili siano legati a parametri non finanziari, ove rilevanti. Ma anche che siano previsti cinque anni complessivi di vesting e holding period (si tratta di forme volte ad allungare il periodo temporale del piano di incentivazione) per remunerazioni stock-based. A parte questo la valutazione di adeguatezza della remunerazione amministratori non esecutivi e dei componenti degli organi di controllo dovrà essere parametrata a benchmark interazionari come già avviene per gli amministratori esecutivi.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Le novità per i cda delle quotate

TEMA	SOCIETÀ GRANDI		SOCIETÀ NON GRANDI	
	NON CONTROLLATE	CONTROLLATE	NON CONTROLLATE	CONTROLLATE
Quota indipendenti	Almeno la metà	Almeno un terzo	Almeno due	Almeno due
Riunione degli indipendenti	Almeno annuale	Almeno annuale	Non raccomandato	Non raccomandato
LID su richiesta indipendenti	Raccomandato	Raccomandato	Non raccomandato	Non raccomandato
Orientamento numero massimo incarichi	Raccomandato	Raccomandato	Non raccomandato	Non raccomandato
Istituzione del Comitato Nomine	Raccomandato	Possibilità di attribuire funzioni al board	Raccomandato	Possibilità di attribuire funzioni al board
Istituzione del Comitato Controllo e Rischi	Raccomandato	Raccomandato	Possibilità di attribuire funzioni al board	Possibilità di attribuire funzioni al board
Autovalutazione	Annuale	Triennale	Triennale	Triennale
Orientamenti composizione ottimale del board	Raccomandato	Non raccomandato	Raccomandato	Non raccomandato
Piano di successione	Raccomandato	Raccomandato	Non raccomandato	Non raccomandato

FONTE: Assonime