OSSERVATORIO

Executive Compensation e Corporate Governance

LUISS BUSINESS SCHOOL
Divisione LUISS Guido Carli

Compendio sulla normativa relativa ai compensi degli amministratori e dei manager aziendali

2013

a cura di
Guido Cutillo e Franco Fontana

FrancoAngeli

MERCER

I lettori che desiderano informarsi sui libri e le riviste da noi pubblicati
possono consultare il nostro sito Internet: *www.francoangeli.it* e iscriversi nella home page
al servizio “Informatemi” per ricevere via e-mail le segnalazioni delle novità.

OSSERVATORIO

Executive Compensation e Corporate Governance

LUISS BUSINESS SCHOOL

Divisione LUISS Guido Carli

Compendio sulla normativa relativa ai compensi degli amministratori e dei manager aziendali

2013

a cura di
Guido Cutillo e Franco Fontana

FrancoAngeli

MERCER

Copyright © 2013 by FrancoAngeli s.r.l., Milano, Italy

L'opera, comprese tutte le sue parti, è tutelata dalla legge sul diritto d'autore. L'Utente nel momento in cui effettua il download dell'opera accetta tutte le condizioni della licenza d'uso dell'opera previste e comunicate sul sito www.francoangeli.it.

"Gentlemen, tell you what.
Don't just tear out that page, tear out the entire introduction.
I want it gone.
History. Leave nothing of it.
Rip it out! Rip!"

Professor John Keating
(Dead Poets Society, 1989)

Prefazione[1]

Quando Guido Cutillo e Franco Fontana mi hanno chiesto di scrivere una prefazione al Compendio, mi sono chiesto se fossi la persona più adatta. Mi sono dato l'ovvia risposta e continuo a pensare di non esserlo (nonostante la loro convinzione contraria); la qualità dello "strumento" e la brevità della prefazione dovrebbero (certamente la prima e spero anche la seconda) evitare che quest'ultima faccia venir meno la voglia di leggere ed utilizzare il Compendio.

Sono passati oltre due anni da quando *utilizzo* il Compendio (prima l'edizione 2011 e poi quella del 2012). In questi due anni, questo si è fatto largo, dalla libreria all'ingombra scrivania, collocandosi accanto al codice civile, al TUF e ai regolamenti delle Autorità di vigilanza.

Vero è che l'approccio seguito dagli Autori si potrebbe dire derivante dall'ordine generale delle fonti, però la sistematizzazione adottata (come risultante dalle successive ottimizzazioni tra le diverse edizioni) ha reso il Compendio snello, logico e progressivo: tanto per l'ordine cronologico, quanto per quello di gerarchia delle fonti e, soprattutto, per la selezione dei testi "veramente" rilevanti inclusi nelle diverse sezioni.

Il Compendio non indica soluzioni, però fornirà tutti gli strumenti per trovarle ovvero fornirà al lettore attento utili spunti per orientare ulteriori ricerche di approfondimento, anche per tematiche diverse dalle remunerazioni. A questo fine, e non solo, consiglio un'attenta lettura e un più attento impiego dell'introduzione.

«Nato per offrire una veloce ed esaustiva bussola» per «facilitare la vita ai Consiglieri di amministrazione e…» così Guido e il prof. Fontana introducono il loro lavoro. Dopo un uso intenso, mi sento di dire che gli autori hanno individuato e raggiunto il fine che ogni operatore ricerca in una

[1] Seguite il consiglio della citazione o andate avanti nella lettura della prefazione sotto la vostra esclusiva responsabilità.

pubblicazione di questo tipo: già la “semplice” tavola sinottica di sintesi della normativa sulla remunerazione spesso mi è stata utile a risolvere numerosi dubbi.

Per ultime ho tenuto le critiche; data la qualità del Compendio sarebbe il momento di pensare all’allargamento dell’ambito di ricerca ad altri campi del diritto societario, un unico volume oppure in una serie di pubblicazioni collegate.

Molto hanno fatto gli autori per noi operatori come per gli studiosi e gli studenti della materia delle remunerazioni; tanto c’è ancora da fare per tutti coloro che si trovano immersi nelle plurime fonti del diritto delle società quotate: a Guido e al professor Fontana auguro buon lavoro.

Massimo Menchini
Assogestioni
Responsabile del settore Corporate Governance
e Relazioni Istituzionali

Guida alla lettura

Introduzione

La terza edizione di questo Compendio, la seconda pubblicata con la casa editrice FrancoAngeli, esce in un momento particolarmente significativo e complesso per la situazione socio-economica e politica che caratterizza l'Italia e il resto delle principali economie mondiali. Basti pensare a come la crisi economica stia influenzando il tema dell'executive compensation non solo per il tramite di comprensibili ma non sempre condivisibili atteggiamenti populistici di alcune componenti sociali e politiche del Paese, ma anche per un più razionale ripensamento del tema della gestione dei rischi aziendali e della correlazione tra questi e i sistemi retributivi degli organi di governo e del top management.

È chiaro che in questa prospettiva, l'executive compensation si lega in modo sempre più stretto al tema della corporate governance sia a livello normativo che operativo. A tale proposito, non volendo snaturare i propositi e l'impostazione di questo lavoro, abbiamo ritenuto comunque utile riportare i vari richiami della normativa o dell'autodisciplina su temi quali l'autovalutazione del Board, l'individuazione del profilo quali-quantitativo ideale dello stesso e il divieto di interlocking.

È ormai accertato, infatti, che l'executive compensation è materia in vario modo collegata ad aspetti fondamentali del funzionamento di impresa, quali:

- i rapporti tra impresa e stakeholder (e in particolare con gli apportatori del capitale di rischio);
- i rapporti tra le varie componenti della compagine proprietaria (maggioranza, minoranze azionarie, soci investitori ecc.);
- il funzionamento del Consiglio di Amministrazione e i suoi rapporti con gli azionisti e i manager;
- il funzionamento dei meccanismi di pianificazione strategica, controllo di gestione, implementazione operativa e più in generale dei principali processi gestori dell'entità impresa.

Abbiamo quindi inserito ad esempio quanto previsto dal Codice di Autodisciplina per le società quotate e da Banca d'Italia e IVASS per le rispettive imprese vigilate con riferimento ai processi di autovalutazione del CdA rispetto alla propria efficienza, efficacia, composizione, numerosità. Tali processi rivestono un ruolo sempre più importante nel miglioramento della Corporate Governance e hanno dato vita, già in questa stagione assem-

bleare, ad alcune scelte di riduzione del numero di consiglieri o di diversa composizione di genere.

Un'altra importante novità è costituita dall'approfondimento che abbiamo voluto dedicare al tema delle **S.p.A. pubbliche**. Nel corso del biennio 2012-2013, l'Osservatorio di Executive Compensation e Corporate Governance della LUISS Business School è stato incaricato dal Ministero dell'Economia e delle Finanze di svolgere i lavori preparatori per l'emanazione della normativa sul tetto agli stipendi dei manager delle S.p.A. pubbliche e successivamente di suggerire i criteri oggettivi per l'applicazione di quanto previsto dal Decreto n. 95/2012.

L'Osservatorio ha quindi elaborato e consegnato al Ministero nel maggio 2012 lo "Studio sui compensi degli Organi Delegati delle società non quotate e direttamente controllate dal MEF", che ritiene ancora oggi metodologicamente corretto e aggiornato.

Il lavoro è stato svolto, coinvolgendo anche personale MEF e CONSOB, in applicazione dell'art. 23 bis del D.L. n. 201/2011 che prevedeva che le società non quotate direttamente controllate dal MEF fossero classificate in fasce di complessità omogenee sulla base di idonei indicatori.

Successivamente però, la situazione si è complicata per l'emanazione di norme che hanno reso i suggerimenti presenti nello Studio, sostanzialmente non applicabili.

Infatti, nonostante tra le S.p.A. pubbliche siano presenti alcune delle principali società del Paese (basti a titolo meramente esemplificativo pensare a Cassa Depositi e Prestiti, FS, Poste, RAI), talvolta le stesse sono state assoggettate a norme poco coerenti con la flessibilità ed efficienza necessarie per società che hanno una parte importante del business in regime di concorrenza con il mercato. La normativa loro applicabile è inoltre spesso il frutto di leggi, decreti e sentenze che si rincorrono senza necessariamente seguire un obiettivo comune e coerente.

Per questa ragione, abbiamo ritenuto utile aggiungere a questo Compendio un focus dedicato alla normativa applicabile a questa tipologia di società, in aggiunta alle tre sezioni – arricchite e rinnovate – già presenti nella precedente versione.

Prima Sezione

In questa Sezione sono riportati i principali documenti che emergono dalla normativa italiana, iniziando dal Libro V, Titolo V del Codice Civile nel quale sono evidenziati i paragrafi degli articoli in materia di remunerazione; gli artt. 2349 e 2358 relativi alle azioni a favore di prestatori di lavoro e altre operazioni sulle azioni proprie, l'art. 2441 sui diritti di opzione, gli

artt. 2364 e 2364 bis relativi ai poteri dell'Assemblea in società prive o provviste di consiglio di sorveglianza, gli artt. 2389 e 2391 relativi ai compensi degli amministratori e gli interessi degli stessi e altri articoli di interesse per il tema trattato.

Segue la Legge comunitaria n. 96/2010 in cui viene data delega al Governo per il recepimento delle Raccomandazioni della Commissione Europea 2004/913/CE e 2009/385/CE in materia di remunerazione degli amministratori delle società quotate in cui si richiede, tra le altre cose, che tali società rendano pubblica una relazione sulle remunerazioni.

Vengono poi riportati alcuni articoli contenuti nel Capo II del Titolo III del D.Lgs. n. 58 – Testo Unico della Finanza –, che definiscono le informazioni che la società deve rendere pubbliche in materia di attribuzione di strumenti finanziari a esponenti aziendali (art. 114 bis) e relative agli assetti proprietari e alle politiche di remunerazione (artt. 123 bis e ter).

È inoltre dato spazio al D.Lgs. n. 259/2010 in cui vengono recepite le Raccomandazioni della Commissione Europea trattate in precedenza (2004/913/CE e 2009/385/CE) la cui entrata in vigore è avvenuta il 22 febbraio 2011.

Viene riportata la Legge n. 217/2011 del 15 dicembre in cui è data delega al Governo per l'attuazione della Direttiva 2010/76/CE relativa alla negoziazione e le ricartolarizzazione e il riesame delle politiche remunerative da parte delle autorità di vigilanza.

In ambito nazionale, la documentazione che rispecchia ciò che emerge dal Regolamento CEBS e dai rapporti del FSB è costituita dalle Disposizioni in materia di politiche e prassi di remunerazione e incentivazione nelle banche e nei gruppi bancari emesse dalla Banca d'Italia nel marzo 2011. Le Disposizioni danno attuazione alla Direttiva 2010/76/UE del 24 novembre 2010 e sostanzialmente confermano, in larga parte, principi e criteri già contenuti nelle disposizioni emanate dalla Banca d'Italia sin dal 2008 e oggetto di successivi chiarimenti e integrazioni; si caratterizzano per un maggior grado di dettaglio, in conformità con l'impostazione comunitaria e internazionale.

Come ultima disposizione della Banca d'Italia viene data evidenza alla Comunicazione del marzo 2013 relativa alla distribuzione di dividendi e alla corresponsione di remunerazioni in cui sono date indicazioni importanti in relazione alla creazione e distribuzione del bonus pool.

Dal Codice di Autodisciplina di Borsa Italiana, che rappresenta lo strumento utile a rielaborare i principi di buona governance tenendo conto del mutato quadro normativo a livello nazionale, comunitario e internaziona-

le, è stato estratto l'art. 6 in cui viene normata la remunerazione per gli amministratori.

Nell'edizione di quest'anno il Regolamento relativo alle politiche di remunerazione nelle imprese di assicurazione, emanato dall'IVASS il 9 giugno 2011, è seguito dal Regolamento sui controlli interni, la gestione dei rischi e la compliance. Proprio in questo documento l'istituto di vigilanza sulle imprese di assicurazione chiede, tra l'altro, di comunicare le «modalità di svolgimento del processo di autovalutazione dell'organo amministrativo ed eventuali misure correttive assunte per il miglioramento, anche tenuto conto del livello di professionalità degli amministratori rispetto all'operatività e al profilo di rischio dell'impresa».

Seconda Sezione

La Seconda Sezione del Compendio, è composta principalmente dalle Raccomandazioni della Commissione Europea, che nel corso degli anni si sono modificate secondo le necessità. A partire dalla Raccomandazione 2004/913/CE, nella quale la Commissione Europea è intervenuta per promuovere un regime adeguato con riguardo alla remunerazione degli amministratori di società quotate; successivamente con Raccomandazione 2005/162/CE la Commissione è intervenuta sul ruolo degli amministratori non esecutivi, per quanto riguarda sia la remunerazione dei medesimi che le funzioni del Comitato per la Remunerazione. Entrambe le Raccomandazioni sono poi integrate con la Raccomandazione 2009/385/CE, mentre con la Raccomandazione 2009/384/CE sono dettate ulteriori disposizioni in merito alle politiche retributive nel settore finanziario.

In questa Sezione, oltre alle Raccomandazioni della CE, è presente un paragrafo sul Principio contabile internazionale n. 24 che definisce le componenti della remunerazione dei dipendenti.

Di particolare importanza è la Risoluzione del Parlamento Europeo del luglio 2010: con questa il Parlamento Europeo, sulla scorta dei Principi emanati dal Financial Stability Board e viste le Raccomandazioni della CE, approva una risoluzione sulla remunerazione degli amministratori delle società quotate e le politiche remunerative nel settore dei servizi finanziari; particolare attenzione viene posta al corretto equilibrio tra remunerazione fissa e variabile. Di seguito è proposto un estratto della Direttiva 2010/76/CE del Parlamento Europeo relativo al riesame delle politiche remunerative da parte delle autorità di vigilanza.

Dopo il compromesso sulle remunerazioni raggiunto in sede ECOFIN nel mese di marzo, nel momento in cui si scrive questo Compendio, sono di prossima emanazione la direttiva CRD IV e il relativo regolamento (CRR).

Sia la direttiva che il regolamento interverranno in modo significativo sulle regole di corporate governance e sui sistemi di remunerazione. Di seguito una breve sintesi dei principali interventi.

Rafforzamento della governance. La CRD IV rafforza i requisiti in materia di assetti e dei processi di governo societario e introduce nuove regole volte ad accrescere l'efficacia della vigilanza sul rischio da parte dei Board, migliorando lo status della funzione di risk management e garantendo un controllo effettivo da parte dei supervisori dei rischi di governance.

Remuneration. Per far fronte a un'eccessiva assunzione di rischi il tema delle remunerazione è stato ulteriormente rafforzato per quanto riguarda i requisiti per la relazione tra la componente variabile (o bonus) della retribuzione e la componente fissa. Dal 2014 in poi, la componente variabile della remunerazione totale dei risk takers non deve superare il 100% della componente fissa. In via eccezionale e sotto certe condizioni, l'azionista può aumentare questo rapporto massimo al 200%.

Diversity. La diversità nella composizione del CdA dovrebbe contribuire a migliorare l'efficacia della vigilanza sui rischi da parte dei Board, prevedendo una più vasta gamma di punti di vista e opinioni e quindi evitando il fenomeno del pensiero di gruppo. La CRD IV introduce quindi una serie di requisiti in particolare per quanto riguarda l'equilibrio tra i sessi.

Maggiore trasparenza. La CRD IV migliora la trasparenza per quanto riguarda le attività di banche e fondi di investimento in diversi Paesi, in particolare per quanto riguarda profitti, tasse e sovvenzioni in diverse giurisdizioni. Questo è considerato essenziale per riconquistare la fiducia dei cittadini europei nei confronti del settore finanziario.

La Seconda Sezione termina con tre documenti dell'EBA: i primi due "High level principles of remuneration policies" del 20 aprile 2009 e "Guidelines on remuneration policies and practices" del dicembre 2010, hanno dato un fondamentale impulso alle regolamentazioni nazionali in termini di remunerazione per il settore bancario, il terzo "Guidelines on the assessment of the suitability of members of the management body and key function holders" finalizzato alla valutazione dell'idoneità dei membri dei CdA, sia nelle loro funzioni di gestione che di supervisione, e dei ruoli chiave. Novità di rilievo delle Guidelines è rappresentata dall'estensione delle "regole" alle funzioni chiave, che non fanno parte del CdA, ma hanno un ruolo importante nella gestione quotidiana del business delle istituzioni finanziarie. Le funzioni chiave comprendono i responsabili delle principali linee di business, i capi delle filiali nell'EEA, le sussidiarie in Paesi terzi, le funzioni di staff e di controllo interno. Sempre con riferimento ai titolari di funzioni chiave le Linee guida prevedono che le banche identifichino e valutino la loro idoneità

in linea con le policy di nomina e successione. Le autorità nazionali e le banche devono assicurare la conformità alle Linee guida EBA entro il 22 maggio 2013. Il progetto n. 10 del programma dell'attività normativa della Vigilanza prevede la revisione delle disposizioni in materia di organizzazione e governo societario delle banche e dei gruppi bancari; le modifiche alle disposizioni italiane sono connesse con le previsioni della CRD IV e dovrebbero essere disponibili nei primi mesi del 2013.

Terza Sezione

Nella Terza e ultima Sezione, abbiamo mantenuto i contributi del Financial Stability Board ritenendoli una pietra miliare delle novità che si sono succedute nel tempo, mentre abbiamo snellito il lavoro togliendo i documenti del Comitato di Basilea, in quanto li riteniamo oggi assorbiti in interventi normativi successivi.

Si parte quindi dal rapporto del FSB in tema di variabilità e discrezionalità delle remunerazioni dei manager, presentato al G20 di Londra nell'aprile 2009. Il documento denominato "Principles for Sound Compensation Practices", si compone di Principi che mirano a ridurre la predisposizione ad assumere un rischio troppo elevato, generata da una struttura retributiva non corretta degli amministratori esecutivi. Il FSB afferma che non esiste uno schema retributivo ideale, ma che ogni sistema di compensation deve essere compatibile con l'azienda nel quale viene applicato e coerente con un livello ridotto di rischio. Inoltre, condizione necessaria affinché gli obiettivi del FSB vengano raggiunti è il coordinamento da parte di tutti gli organismi di regolamentazione, coadiuvati dai rispettivi governi, nell'attuazione delle linee guida. Nel successivo G20 di Pittsburgh nel settembre 2009, il Financial Stability Board conferma gli obiettivi del precedente, focalizzandosi sulle aree nelle quali è richiesto un intervento rapido. Particolare attenzione è riservata al Comitato Remunerazioni delle banche: i maggiori istituti finanziari devono infatti istituire un Comitato per le Remunerazioni quale parte integrante della propria struttura e organizzazione di governance, con compiti di controllo sulla struttura e sull'attuazione del sistema di remunerazione per conto del Consiglio di Amministrazione. Esattamente come avviene per le altre società quotate, il Comitato deve essere costituito in modo tale da poter esprimere un giudizio competente e indipendente sulle politiche e sulle prassi di remunerazione e deve fare in modo che il sistema d'incentivazione sia coerente con una politica prudente di gestione del rischio e con le condizioni di patrimonializzazione e di liquidità.

Focus

La normativa sulle Remunerazioni e sui CdA delle S.p.A. pubbliche

Il Focus si apre con l'art. 1 della Legge n. 296/2006 (commi 465 e 466) che pone il limite di una annualità alle indennità di fine rapporto per gli amministratori di «società non quotate partecipate dal Ministero dell'economia e delle finanze e rispettive società controllate e collegate».

Si prosegue con l'art. 3 della Legge n. 244/2007 (commi da 12 a 18 e comma 44) che in sintesi prevede, per le società direttamente e indirettamente controllate dallo Stato ai sensi dell'art. 2359, comma 1, del Codice Civile, limiti ai poteri delegabili dal Consiglio di amministrazione al Presidente, l'impossibilità di conferire deleghe e compensi per la carica di Vice Presidente, la possibilità per il Consiglio di amministrazione di conferire deleghe (e compensi ex art. 2389, comma 3, c.c.) ad un solo componente (Amministratore Delegato), il divieto di corrispondere ai consiglieri gettoni di presenza, nonché il divieto per i consiglieri di avere rapporti di lavoro con la medesima società (fatti salvi i rapporti di lavoro instauratisi anteriormente al settembre 2007). La stessa norma esenta dai suddetti obblighi/divieti le «società quotate nei mercati regolamentati».

Sempre sul tema, viene riportato il D.L. n. 201/2011 (L. 22 dicembre 2011, n. 214) sulle disposizioni in materia di trattamenti economici e in particolare gli artt. 23 bis e 23 ter.

Sul tema della composizione dei consigli di amministrazione invece, riportiamo alcuni articoli del D.L. n. 95/2012, tra cui l'art. 4, commi 4-5, ove sono citate le misure sulla composizione dei consigli di amministrazione delle società pubbliche, disponendo la riduzione a tre del numero dei componenti del CdA delle predette società e a tre o a cinque membri, tenendo conto della rilevanza e della complessità delle attività svolte, il numero dei membri del CdA delle società a totale partecipazione pubblica diretta e indiretta.

Infine, sempre del D.L. n. 95/2012, citiamo l'art. 4, commi 9-13, sulle disposizioni di limitazioni nelle assunzioni per le società pubbliche che abbiano conseguito nel 2011 un fatturato da prestazione di servizi a favore di pubbliche amministrazioni superiore al 90%, con esclusione di quelle quotate e le loro controllate, nonché misure di contenimento della spesa per il personale dipendente dalle società medesime e l'art. 2, commi 20 quater e 20 quinquies, che prevede che i compensi degli amministratori investiti di particolari cariche delle società non quotate direttamente e indirettamente controllate dalle pubbliche amministrazioni, nonché i trattamenti economici annui onnicomprensivi dei dipendenti di tali società, non pos-

sano essere superiori al trattamento economico del Primo presidente della Corte di Cassazione.

* * *

Come per le edizioni precedenti, il presente lavoro è nato nell'ambito delle attività dell'Osservatorio su Executive Compensation e Corporate Governance della LUISS che si conferma il punto di riferimento nazionale sui temi oggetto d'indagine, grazie al contributo determinante delle numerose società che ci onorano della loro partnership e dei professionisti che con noi collaborano arricchendoci del loro sapere e delle loro esperienze.

Per l'edizione di quest'anno ci preme in particolare ringraziare per i preziosi stimoli ricevuti in vari momenti, Fausto Orlando e Daniel T. Seacombe della Practice Executive Compensation e Board Service di Mercer e poi in ordine sparso Maurizio Cicia, Domenico Braccialarghe, Carmine di Noia, Massimo Menchini, Giuseppe Sigillò Massara, Elisabetta Luccitelli, Corrado Gatti, Francesco Parlato e tutto il suo gruppo di lavoro e Roberto Pessi Prorettore della nostra Università.

Guido Cutillo
Direttore Osservatorio

Franco Fontana
Direttore LUISS Business School

SOMMARIO

SEZIONE I
DOCUMENTI ITALIANI

PARLAMENTO, GOVERNO, CICR

CODICE CIVILE – Libro V – Del lavoro, Titolo V – Delle società, Capo V – Società per azioni ____ 21

LEGGE n. 96/2010 (Legge comunitaria 2009) ____ 26

TESTO UNICO DELLA FINANZA (D.Lgs. 24 febbraio 1998 n. 58) – Parte IV – Disciplina degli Emittenti, Titolo III – Emittenti ____ 27

DECRETO LEGISLATIVO 30 dicembre 2010, n. 259 ____ 31

LEGGE 15 dicembre 2011, n. 217 ____ 35

BANCA D'ITALIA

Disposizioni in materia di politiche e prassi di remunerazione e incentivazione nelle banche e nei gruppi bancari – marzo 2011 ____ 37

Comunicazione del 13 marzo 2013 – Bilanci 2012: Valutazione dei crediti, remunerazioni, distribuzione dei dividendi ____ 53

CONSOB

Regolamento Emittenti – Delibera CONSOB n. 11971 del 1999 ____ 56

Regolamento Emittenti – Delibera CONSOB n. 11971 del 1999 – Allegato 3 ____ 60

Regolamento Mercati – Delibera CONSOB n. 16191 del 29 ottobre 2007 e successive modifiche ____ 81

Regolamento CONSOB in materia di operazioni con parti correlate – Delibera CONSOB del 12 marzo 2010, n. 17221 e successive modifiche ____ 83

Criteri per l'applicazione dell'art. 36 del D.L. "Salva Italia" (c.d. "Divieto di *interlocking*") ____ 92

Modifiche al Regolamento congiunto della Banca d'Italia e della CONSOB del 29 ottobre 2007 per il recepimento della Direttiva 2010/76 (CRD 3) in materia di politiche e prassi di remunerazione e incentivazione ____ 104

BORSA ITALIANA

CODICE DI AUTODISCIPLINA – Comitato per la Corporate Governance – dicembre 2011 ____ 108

ISVAP

Regolamento n. 39 del 9 giugno 2011. Regolamento relativo alle politiche di remunerazione nelle imprese di assicurazione ____ 113

Regolamento n. 20 del 26 marzo 2008 recante disposizioni in materia di controlli interni, gestione dei rischi, *compliance* ed esternalizzazione delle attività delle imprese di assicurazione, ai sensi degli articoli 87 e 191, comma 1, del decreto legislativo 7 settembre 2005, n. 209,

Codice delle assicurazioni private, modificato e integrato dal provvedimento ISVAP dell'8 novembre 2012, n. 3020 _____ 122

SEZIONE II
DOCUMENTI EUROPEI

COMMISSIONE EUROPEA
Raccomandazione della Commissione 2004/913/CE _____ 147
Raccomandazione della Commissione 2005/162/CE _____ 154
Raccomandazione della Commissione 2009/384/CE _____ 169
Raccomandazione della Commissione 2009/385/CE _____ 177
Principio contabile internazionale n. 24 – Regolamento (UE) n. 632/2010 della Commissione del 19 luglio 2010 _____ 183
PARLAMENTO EUROPEO
Risoluzione del 7 luglio 2010 sulla Remunerazione degli amministratori delle società quotate e le politiche retributive nel settore dei servizi finanziari _____ 185
Direttiva 2010/76/CE del Parlamento Europeo e del Consiglio del 24 novembre 2010 _____ 193
EUROPEAN BANKING AUTHORITY
High-level principles for Remuneration Policies Committee of European Banking Supervisors (CEBS), 20 April 2009 _____ 197
Guidelines on Remuneration Policies and Practices (CEBS), 10 December 2010 _____ 201
Guidelines on the Assessment of the Suitability of Members of the Management Body and Key Function Holders (EBA)_____ 271

SEZIONE III
DOCUMENTI EXTRA EUROPEI

FINANCIAL STABILITY BOARD
Principles for Sound Compensation Practices _____ 291
Implementation Standards _____ 307

FOCUS
LA NORMATIVA SULLE REMUNERAZIONI E I CDA DELLE S.P.A. PUBBLICHE

Legge 27 dicembre 2006, n. 296, Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato (Legge finanziaria 2007) _____ 315
Legge 24 dicembre 2007, n. 244, Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato (Legge finanziaria 2008) _____ 316

Decreto-legge 6 dicembre 2011, n. 201, testo coordinato con la Legge di conversione 22 dicembre 2011, n. 214 _____ 319
Decreto-legge 6 luglio 2012, n. 95, testo coordinato con la Legge di conversione 7 agosto 2012, n. 135_____ 321

Schema di sintesi delle normative in tema di remunerazioni e cenni di corporate governance (per soggetto destinatario)

Società quotate

Unione Europea Parlamento/Commissione

- 2004/913/CE
- 2005/162/CE
- 2009/384/CE
- 2009/385/CE
- 2010/76/CE
- Risoluzione del 7 luglio 2010 sulla remunerazione degli amministratori

Normativa italiana Governo/Parlamento

- Codice Civile
- D.Lgs. 24.2.1998
- Legge n. 96/2010
- D.Lgs. 30.12.2010
- Art. 22 Legge comunitaria 2010

CONSOB

- Regolamento emittenti 1999
- Regolamento mercati 2007
- Regolamento operazioni parti correlate 2010
- Comunicazione 24.2.2011
- Divieto di interlocking
- Recepimento CRD III

Borsa Italiana

- Codice di Autodisciplina – dicembre 2011

Banche

Financial Stability Board

- Sound Compensation Practices – April 2009
- Implementation Standards – September 2009

EBA

- High-Level principles of Remuneration Policies – April 2009
- Guideline on remuneration policies and practices – December 2010
- Guidelines on the assessment of the suitability of members of the management body and key function holders – November 2012

Banca d'Italia

- Disposizioni di vigilanza in materia di remunerazione e incentivazione nelle banche – marzo 2010
- Bilanci 2012: valutazione dei crediti, remunerazioni distribuzione di dividendi – marzo 2013

Assicurazioni

ISVAP

- Regolamento relativo alle politiche di remunerazione per le imprese di assicurazione – giugno 2011
- Regolamento su controlli interni, rischi, compliance ed esternalizzazione – novembre 2012

S.p.A. pubbliche

- Legge n. 296/2006 (Legge finanziaria 2007), art. 1, commi 465, 466
- Legge n. 244/2007 (Legge finanziaria 2008), art. 3, commi 12-18 e 44
- D.L. n. 201/2011 (testo coordinato con la Legge di conversione 22.12.2011, n. 214), artt. 23 bis e ter
- D.L. n. 95/2012 (testo coordinato con la Legge di conversione 7.8.2012), art. 2, commi 20 quater e quinquies, art. 4, commi 4-5 e 9-13

SEZIONE I
DOCUMENTI ITALIANI