

RACCOMANDAZIONE DELLA COMMISSIONE

del 30 aprile 2009

che integra le raccomandazioni 2004/913/CE e 2005/162/CE per quanto riguarda il regime concernente la remunerazione degli amministratori delle società quotate

(Testo rilevante ai fini del SEE)

(2009/385/CE)

LA COMMISSIONE DELLE COMUNITÀ EUROPEE,

visto il trattato che istituisce la Comunità europea, in particolare l'articolo 211, secondo trattino,

considerando quanto segue:

(1) Il 14 dicembre 2004, la Commissione ha adottato la raccomandazione 2004/913/CE relativa alla promozione di un regime adeguato per quanto riguarda la remunerazione degli amministratori delle società quotate⁽¹⁾ e il 15 febbraio 2005 ha adottato la raccomandazione 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 d'amministrazione o di sorveglianza⁽²⁾. Tali raccomandazioni sono intese segnatamente a garantire la trasparenza delle politiche retributive, il controllo da parte degli azionisti di tali politiche e delle singole remunerazioni prevedendo la divulgazione di informazioni in materia, l'introduzione di un voto vincolante o consultivo sulla dichiarazione relativa alle remunerazioni e l'approvazione da parte degli azionisti dei regimi di remunerazione basati su azioni, una sorveglianza efficace e indipendente senza compiti esecutivi e, quanto meno, un ruolo consultivo del comitato per le remunerazioni sulle prassi in tale ambito.

(2) Da dette raccomandazioni consegue che la Commissione dovrebbe sorvegliare gli sviluppi della situazione, anche con riguardo all'attuazione e all'applicazione dei principi previsti da tali raccomandazioni, e valutare la necessità di ulteriori misure. Inoltre dalle esperienze effettuate negli ultimi anni, e recentemente per quanto concerne la crisi finanziaria, risulta che i meccanismi retributivi sono diventati sempre più complessi, troppo incentrati su obiettivi a breve termine e che in alcuni casi hanno dato luogo a remunerazioni eccessive, non giustificate dai risultati.

(3) Anche se la forma, la struttura e il livello di remunerazione degli amministratori costituiscono ancora temi per i quali sono competenti in primo luogo le società, i loro azionisti e, eventualmente, i rappresentanti del personale, la Commissione ritiene necessario stabilire principi sup-

plementari applicabili alla struttura delle remunerazioni degli amministratori, quale stabilita nella politica in materia di remunerazione di una società e nel processo di determinazione delle retribuzioni e di controllo su tale processo.

(4) La presente raccomandazione non pregiudica gli eventuali diritti delle parti sociali nell'ambito della contrattazione collettiva.

(5) Il regime esistente per la remunerazione degli amministratori di società quotate dovrebbe essere migliorato applicando principi che integrano quelli previsti dalle raccomandazioni 2004/913/CE e 2005/162/CE.

(6) La struttura della remunerazione degli amministratori dovrebbe promuovere la sostenibilità a lungo termine della società e garantire che la remunerazione sia basata sui risultati conseguiti. Le componenti variabili della remunerazione dovrebbero pertanto essere collegate a criteri predeterminati e misurabili in materia di risultati, tra cui criteri di natura non finanziaria. Sarebbe opportuno stabilire dei limiti per tali componenti variabili. Il versamento delle componenti variabili della remunerazione di valore significativo dovrebbe essere dilazionato per un certo periodo di tempo, ad esempio 3/5 anni, e subordinato al conseguimento di risultati. Inoltre occorre prevedere che le società possano chiedere la restituzione di componenti variabili della remunerazione versate sulla base di dati che siano risultati manifestamente errati.

(7) È necessario garantire che il trattamento di fine rapporto di lavoro, il cosiddetto «paracadute d'oro», non ricompensi un fallimento e che sia rispettata la principale finalità di tale trattamento, che è quella di costituire una rete di sicurezza in caso di recesso anticipato del contratto. A tal fine, occorre limitare in anticipo il trattamento di fine rapporto di lavoro a un importo o a una durata determinati, in genere non superiori a due anni di retribuzione (calcolata unicamente sulla base della componente non variabile della retribuzione annua) e non versarlo se il recesso è dovuto a prestazioni inadeguate o se un amministratore decide autonomamente di dimettersi. Ciò non impedisce il versamento del trattamento di fine rapporto quando il recesso dal contratto di lavoro è dovuto a mutate strategie aziendali o a fusioni e/o acquisizioni.

(1) GU L 385 del 29.12.2004, pag. 55.

(2) GU L 52 del 25.2.2005, pag. 51.

- (8) I regimi che prevedono per gli amministratori una remunerazione in azioni, opzioni su azioni o altri diritti di acquisto di azioni oppure in base alle variazioni di prezzo delle azioni, dovrebbero essere in maggior misura collegati al conseguimento di obiettivi e alla creazione di valore aggiunto a lungo termine da parte della società. Pertanto, alle azioni occorre applicare un opportuno periodo di acquisizione dei diritti, in cui il conferimento è subordinato al conseguimento di certi risultati. Le opzioni su azioni e i diritti di acquisire azioni oppure di essere remunerati in base alle variazioni del prezzo delle azioni, dovrebbero poter essere esercitati soltanto al termine di un adeguato periodo e l'esercizio di tali diritti dovrebbe essere vincolato al conseguimento di determinati risultati. Sarebbe opportuno obbligare gli amministratori che detengono azioni delle società a conservare una quota di tali azioni fino alla fine del loro mandato, in modo da evitare ulteriori conflitti d'interesse.
- (9) La dichiarazione relativa alle retribuzioni dovrebbe essere chiara e facilmente comprensibile, in modo da facilitare la valutazione da parte degli azionisti della politica seguita dalla società in materia di remunerazioni e sottolineare che questa è tenuta a rendere conto agli azionisti. Inoltre, è necessario divulgare maggiori informazioni sulla struttura delle retribuzioni.
- (10) Per ribadire la responsabilità delle società, gli azionisti dovrebbero essere incoraggiati a partecipare alle assemblee generali e a usare nel modo opportuno i loro diritti di voto. In particolare, gli azionisti istituzionali dovrebbero assumere un ruolo di primo piano nell'assegnare al consiglio di amministrazione maggiori responsabilità con riguardo alle remunerazioni.
- (11) I comitati per le remunerazioni, previsti dalla raccomandazione 2005/162/CE, svolgono una funzione importante nel determinare la politica seguita dalla società in materia di remunerazione, nel prevenire i conflitti d'interesse e nel controllare il comportamento dei consigli di amministrazione riguardo alle remunerazioni. Per rafforzare il ruolo di tali comitati, almeno un loro membro dovrebbe avere esperienza in materia di remunerazioni.
- (12) I consulenti possono trovarsi in situazioni di conflitto di interesse, ad esempio quando offrono consulenza tanto al comitato per le remunerazioni, su pratiche e disposizioni in materia, quanto alla società o agli amministratori con incarichi esecutivi o con poteri di gestione. È opportuno che i comitati di remunerazione mostrino cautela nell'utilizzare consulenti in materia e verifichino che questi non prestino contemporaneamente consulenze al dipartimento «Risorse umane» della società o agli amministratori incaricati di compiti esecutivi o di gestione.
- (13) Data l'importanza della questione relativa alla remunerazione degli amministratori e al fine di rendere più efficace l'applicazione del quadro comunitario sulla remunerazione degli amministratori, la Commissione intende fare largo ricorso ai diversi sistemi di controllo, come i risultati annui e la valutazione reciproca degli Stati membri. Inoltre, la Commissione intende esplorare la possibilità di

standardizzare le informazioni divulgate sulla politica in materia di remunerazione degli amministratori.

- (14) Quando notificano le misure adottate in conformità della presente raccomandazione, gli Stati membri devono indicare con chiarezza i termini entro i quali le società devono adottare politiche sulle remunerazioni in linea con i principi stabiliti nella presente raccomandazione,

RACCOMANDA:

SEZIONE I

Campo di applicazione e definizioni

1. Campo di applicazione

- 1.1. Il campo di applicazione della sezione II della presente raccomandazione corrisponde a quello della raccomandazione 2004/913/CE.

Il campo di applicazione della sezione III della presente raccomandazione corrisponde a quello della raccomandazione 2005/162/CE.

- 1.2. Gli Stati membri devono adottare tutte le misure atte a garantire che le società quotate, cui si applicano le raccomandazioni 2004/913/CE e 2005/162/CE, tengano conto della presente raccomandazione.

2. Definizioni che vanno ad aggiungersi a quelle di cui alle raccomandazioni 2004/913/CE e 2005/162/CE

- 2.1. Per «componenti variabili della remunerazione» si intendono le componenti della remunerazione degli amministratori, come i premi, concesse in base a criteri concernenti i risultati.
- 2.2. Per «trattamento di fine rapporto di lavoro» si intendono i pagamenti dovuti in caso di recesso anticipato, previsti nei contratti degli amministratori con incarichi esecutivi o di gestione, compresi i pagamenti dovuti per il periodo di preavviso o per un obbligo di non concorrenza previsti dal contratto.

SEZIONE II

Politica delle remunerazioni

(Sezione II della raccomandazione 2004/913/CE)

3. Struttura della politica in materia di remunerazioni degli amministratori

- 3.1. Se la politica di remunerazione prevede componenti variabili della remunerazione, le società dovrebbero stabilire dei limiti per tali componenti variabili. La componente non variabile della remunerazione dovrebbe permettere alla società di trattenere le componenti variabili della remunerazione in caso non siano soddisfatti i criteri relativi ai risultati.

3.2. La concessione di componenti variabili della remunerazione dovrebbe essere subordinata a criteri predeterminati e misurabili concernenti i risultati.

I criteri in materia di risultati devono promuovere la sostenibilità a lungo termine della società e includere criteri non finanziari che siano pertinenti per il valore aggiunto a lungo termine della società, come il rispetto delle norme e delle procedure in vigore.

3.3. Se viene assegnata una componente variabile della retribuzione, il pagamento di una quota rilevante di tale componente variabile dovrebbe essere dilazionato di un periodo minimo. La quota della componente variabile cui si applica tale dilazione dovrebbe essere determinata in funzione dell'importanza relativa della componente variabile rispetto alla componente non variabile della remunerazione.

3.4. Le intese contrattuali con gli amministratori aventi incarichi esecutivi o poteri di gestione dovrebbero includere clausole che consentano alla società di chiedere la restituzione di componenti variabili della remunerazione versate sulla base di dati che in seguito sono risultati manifestamente errati.

3.5. Il trattamento di fine rapporto di lavoro non dovrebbe superare un determinato importo o un determinato numero di anni, che non deve in genere oltrepassare due anni della componente non variabile della retribuzione o del suo equivalente.

Il trattamento di fine rapporto non dovrebbe essere versato se il recesso è dovuto a risultati inadeguati.

4. Remunerazione basata su azioni

4.1. Le azioni non dovrebbero essere acquisite prima che siano trascorsi almeno tre anni dalla data di concessione.

L'esercizio delle opzioni su azioni o di altri diritti di acquisto di azioni o di remunerazione in base alle variazioni di prezzo delle azioni, non dovrebbe aver luogo prima che siano trascorsi almeno tre anni dalla data di concessione.

4.2. Il conferimento di azioni e il diritto di esercitare le opzioni su azioni o eventuali altri diritti di acquisto di azioni o di remunerazione in base alle variazioni di prezzo delle azioni, dovrebbero essere subordinati a criteri predeterminati e misurabili per quanto concerne i risultati.

4.3. Dopo l'acquisizione, gli amministratori dovrebbero conservare un certo numero di azioni fino alla fine del loro mandato, subordinate alla necessità di finanziare eventuali costi collegati all'acquisizione delle azioni. Sarebbe opportuno stabilire il numero di azioni da conservare, ad esempio pari al doppio del valore della retribuzione annua complessiva (somma della parte non variabile e delle componenti variabili).

4.4. La remunerazione degli amministratori senza incarichi esecutivi o dei membri del consiglio di sorveglianza non dovrebbe includere opzioni su azioni.

5. Informazioni sulla politica di remunerazione degli amministratori

5.1. La dichiarazione relativa alle retribuzioni, di cui al punto 3.1 della raccomandazione 2004/913/CE dovrebbe essere chiara e facilmente comprensibile.

5.2. Oltre alle informazioni di cui al punto 3.3 della raccomandazione 2004/913/CE, la dichiarazione relativa alle retribuzioni dovrebbe recare:

a) una spiegazione su come la scelta di criteri relativi ai risultati contribuisca agli interessi a lungo termine della società, in conformità del punto 3.2 della presente raccomandazione;

b) una spiegazione sui metodi applicati al fine di determinare se i criteri in materia di risultati sono stati soddisfatti;

c) informazioni sufficienti sui periodi di dilazione applicati alle componenti variabili della remunerazione, come indicato al punto 3.3 della presente raccomandazione;

d) informazioni sufficienti sulla politica in materia di trattamento di fine rapporto, come indicato al punto 3.4 della presente raccomandazione;

e) informazioni sufficienti sui periodi per l'acquisizione della remunerazione basata su azioni, come indicato al punto 4.1 della presente raccomandazione;

f) informazioni sufficienti sulla politica relativa all'obbligo di mantenere le azioni dopo la loro acquisizione, come indicato al punto 4.3 della presente raccomandazione;

g) informazioni sufficienti sulla composizione di gruppi di società pari, la cui politica retributiva è stata valutata per determinare la politica in materia di remunerazione della compagnia in esame.

6. Voto degli azionisti

6.1. Gli azionisti, in particolare gli azionisti istituzionali, dovrebbero essere incoraggiati a partecipare se necessario alle assemblee generali e a usare nel modo opportuno i loro diritti di voto con riguardo alla retribuzione degli amministratori, tenendo presenti i principi stabiliti nella presente raccomandazione, nella raccomandazione 2004/913/CE e nella raccomandazione 2005/162/CE.

SEZIONE III**Il comitato per le remunerazioni**

(Punto 3 dell'allegato I della raccomandazione
2005/162/CE)

7. Istituzione e composizione

7.1. Almeno uno dei membri del comitato per le remunerazioni dovrebbe possedere conoscenze ed esperienza nell'ambito della politica in materia di remunerazione.

8. Ruolo

8.1. Il comitato per le remunerazioni dovrebbe periodicamente riesaminare la politica attuata in materia per gli amministratori aventi incarichi esecutivi o poteri di gestione, inclusa la politica per la remunerazione basata su azioni, e la sua attuazione.

9. Funzionamento

9.1. Il comitato per le remunerazioni dovrebbe dar prova di indipendenza di giudizio e di integrità nell'esercizio delle sue funzioni.

9.2. Nell'utilizzare i servizi di un consulente al fine di ottenere informazioni sulle pratiche di mercato per i sistemi retributivi, il comitato per le remunerazioni dovrebbe verificare che il consulente in questione non presti simultaneamente la propria opera al dipartimento per le risorse umane o agli amministratori aventi incarichi esecutivi o poteri di gestione della società di cui trattasi.

9.3. Nell'esercizio delle sue funzioni, il comitato per le remunerazioni dovrebbe controllare che la remunerazione dei

singoli amministratori aventi incarichi esecutivi o poteri di gestione sia proporzionata alla remunerazione di altri amministratori aventi incarichi esecutivi o poteri di gestione e di altri membri del personale della società.

9.4. Il comitato per le remunerazioni dovrebbe riferire agli azionisti sul modo in cui ha esercitato le sue funzioni e essere a tal fine presente all'assemblea generale annua.

SEZIONE IV**Disposizioni finali**

10. Gli Stati membri sono invitati ad adottare le misure necessarie per promuovere l'applicazione della presente raccomandazione entro il 31 dicembre 2009.

A questo proposito, gli Stati membri sono invitati a organizzare a livello nazionale consultazioni sulla presente raccomandazione con le parti interessate e a comunicare alla Commissione le misure adottate in conformità della presente raccomandazione, affinché la Commissione possa valutare con esattezza la situazione e stabilire, su tale base, se siano necessari ulteriori provvedimenti.

11. Gli Stati membri sono destinatari della presente raccomandazione.

Fatto a Bruxelles, il 30 aprile 2009.

Per la Commissione

Siim KALLAS

Vicepresidente