

AISCA

Assemblee 2024: Lo stato dell'arte, i trend e i punti di attenzione

Avv. Alessio Minutoli



15 gennaio 2024

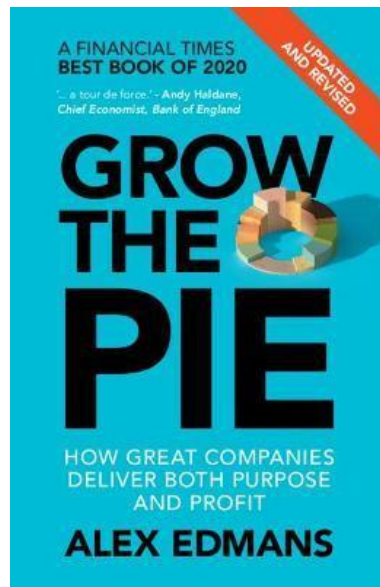
AISCA
ASSOCIAZIONE ITALIANA SEGRETARI
DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE
E FIB LA CORPORATE GOVERNANCE

Prologo

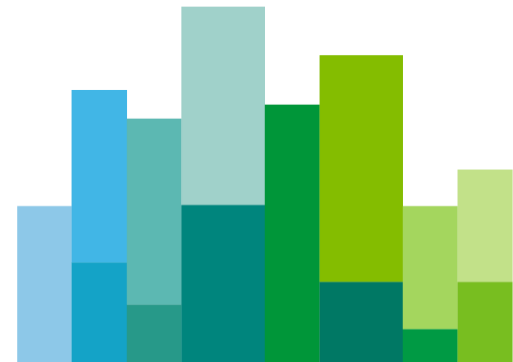
«Sono le azioni che contano. I nostri pensieri, per quanto buoni possano essere, sono perle false fin tanto che non vengono trasformati in azioni.

Sii il cambiamento che vuoi vedere nel mondo.»

(Mahatma Gahndi)



Esiti aggregati della stagione assembleare 2023



Lo studio di Georgeson

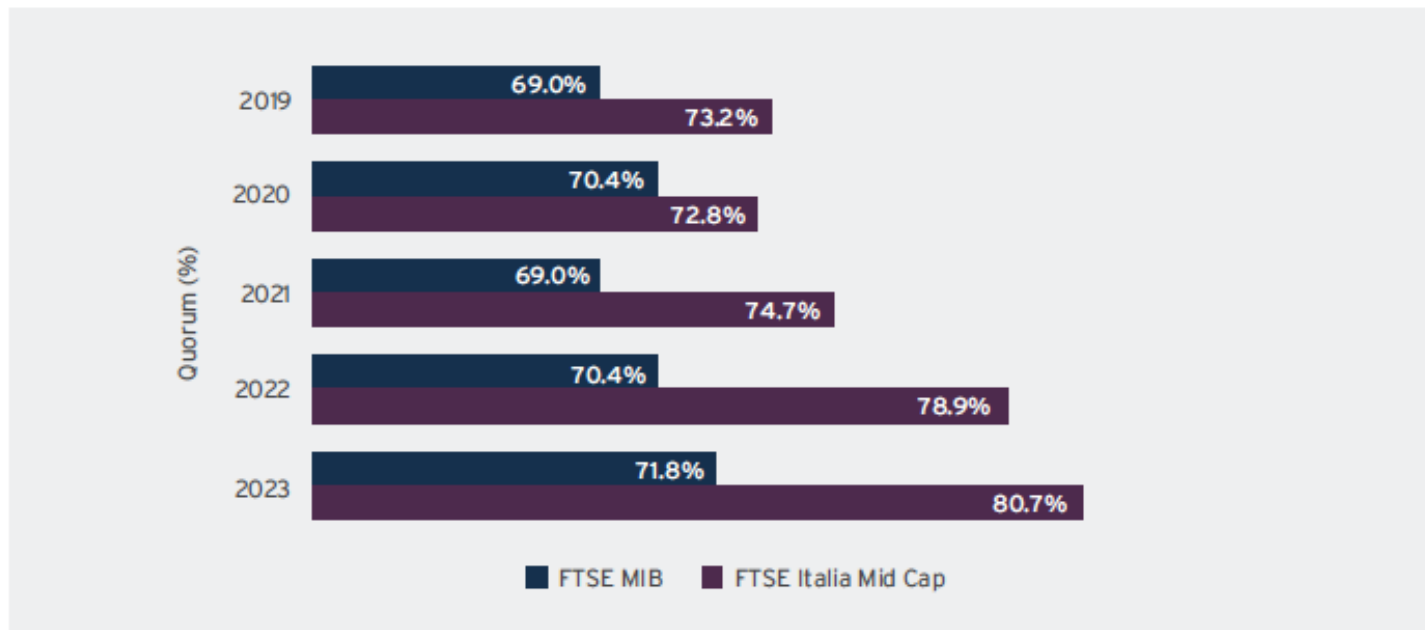


European AGM Season Review di Georgeson

<https://www.georgeson.com/it/insights/2023-stagione-assembleare>

Quorum

Graph 1: Average AGM quorum levels in the FTSE MIB and FTSE Italia Mid Cap between 2019 and 2023.

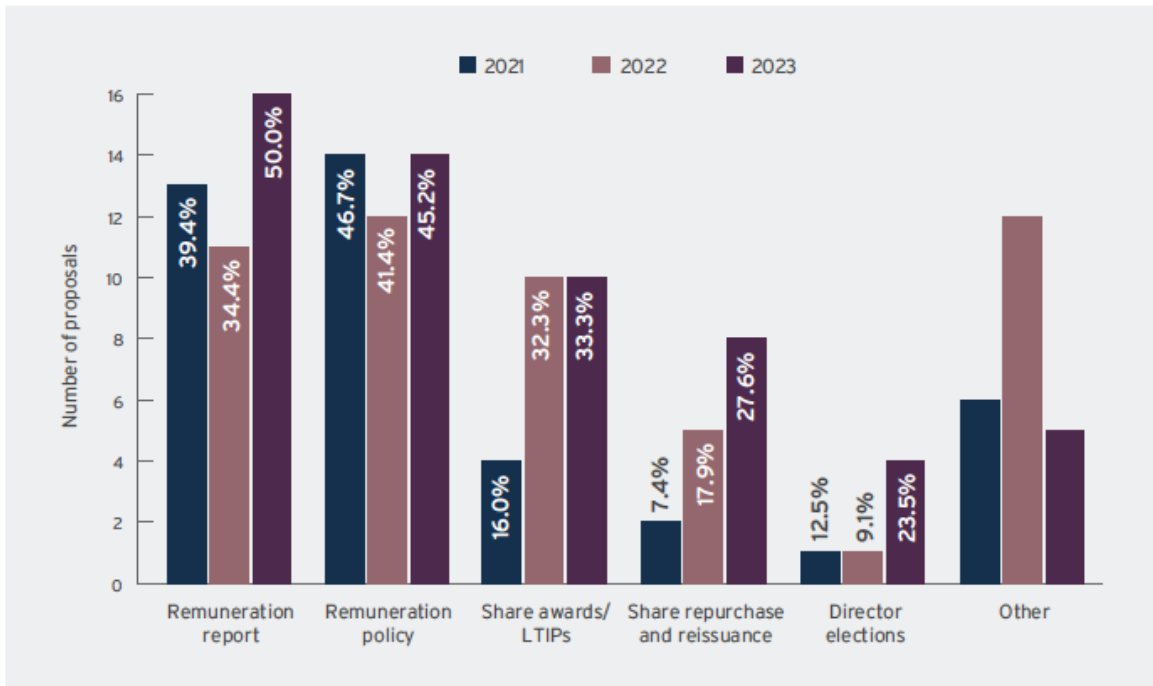


Opposizione e voti contrari

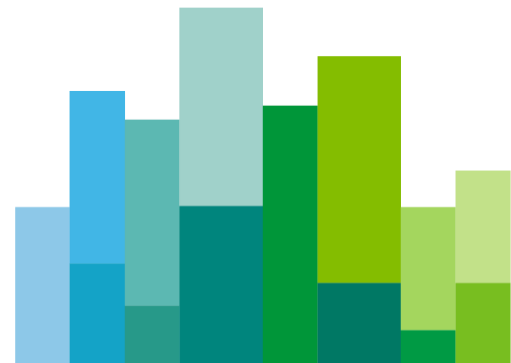
- Aumento del livello di opposizione da parte degli azionisti alle proposte di gestione.
- La quota di aziende nel FTSE MIB che hanno avuto proposte contestate (cioè con almeno il 10% di opposizione) è aumentata dal 50% nel 2022 al 68,8% nel 2023.
- In tutto il FTSE MIB sono state respinte dagli azionisti 4 proposte patrocinate dal consiglio di amministrazione, un forte aumento rispetto alla stagione precedente in cui non se ne era verificata nessuna.

Tendenza di voti contrari

Graph 3: Number of resolutions which received more than 10% against votes in the FTSE MIB (by resolution type). The percentages represent the ratio between the number of proposals that received more than 10% against and the total number of proposals in each category.



Le raccomandazioni 2023 del Comitato per la Corporate Governance di Borsa Italiana



Obbiettivi e funzione

Con l'adesione al Codice di Corporate Governance le società assumono l'impegno nei confronti del mercato ad assicurare l'adozione delle best practice di governance e a dare adeguata informativa sulla base del principio del **comply or explain**

Il Testo Unico della Finanza impone alle società puntuali obblighi informativi e attribuisce **all'organo di controllo** uno specifico dovere di vigilanza sulle modalità di concreta attuazione delle regole di governo societario previste dai codici di comportamento cui la società dichiara di aderire.

Nella **Relazione sul Governo Societario** si deve fornire puntuale evidenza della corretta applicazione del principio comply or explain e delle adeguate discussioni avutesi sul punto in Consiglio di Amministrazione.

Per il 2024 il rapporto e la relativa lettera accompagnatoria sono state diramate il 14 dicembre 2023, con notevole anticipo rispetto al consueto, così rimediando al notevole ritardo del 2023.

Il rapporto e la Lettera devono essere adeguatamente considerati nell'attività di **autovalutazione del consiglio e dei comitati**

Luci e Ombre - 1

- A fine 2022 il 95% delle società quotate ha deciso di aderire al Codice di Corporate Governance
- Vi è un miglioramento della disclosure su successo sostenibile e dialogo con gli azionisti. Deve invece migliorare la disclosure sulle modalità di condivisione con il Board degli esiti del dialogo.
- Interessante utilizzo della flessibilità e proporzionalità offerte dal Codice (ad es. autovalutazione su base triennale e facoltà di non istituire uno o più comitati endoconsiliari per società «non grandi» o «a proprietà concentrata»).
- Poche società di diritto estero operanti in Italia hanno adottato il Codice di Corporate Governance (solo 2 su 13). Il vero problema è che queste società rappresentano da sole 1/3 della capitalizzazione.
- Il 93% delle società aderenti ha considerato le raccomandazioni contenute nella Lettera del Presidente del Comitato per la valutazione del proprio grado di adesione al Codice.

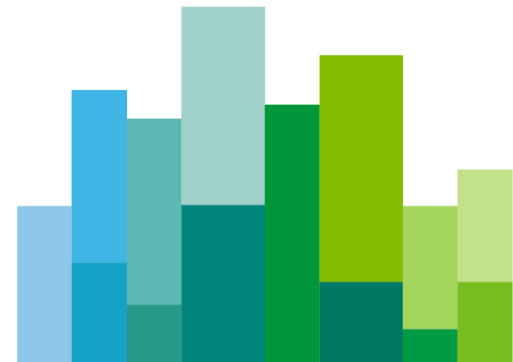
Luci e Ombre - 2

- Sono rilevati spazi di miglioramento sia nella informazione ex post sul rispetto del termine di preavviso, sia nella previsione di generiche esimenti al termine di preavviso legate a ragioni di riservatezza (30% delle quotate).
- E' migliorato l'impegno alla formulazione di orientamenti sulla composizione ottimale del Board ma sono significativi i margini di miglioramento rispetto alla pubblicazione degli orientamenti stessi che sono ancora molto di frequente pubblicati meno di 30 giorni prima della pubblicazione dell'avviso di convocazione.
- Migliora la formalizzazione da parte dei consigli dei criteri per valutare la significatività delle relazioni commerciali, finanziarie e professionali e delle remunerazioni aggiuntive.
- In materia di remunerazioni sono molti gli spazi di miglioramento con particolare riferimento a:
 - peso a target delle componenti variabili;
 - chiare informazioni sulla misurabilità degli obiettivi legati al successo sostenibile;
 - definizione di una componente di lungo termine nella remunerazione degli amministratori (seppur in leggero miglioramento)
- La principale area di miglioramento è nella chiarezza e sintesi del comply or explain, con particolare riferimento agli esatti punti in cui la singola società intende discostarsi dai dettami del Codice di Corporate Governance

Le Raccomandazioni

1. Adeguata disclosure sul coinvolgimento del Board nell'esame e nell'approvazione del piano industriale e nell'analisi dei temi rilevanti per la generazione di valore nel lungo termine.
2. Adeguata motivazione sulle deroghe alla tempestività dell'informativa pre-consiliare per ragioni di riservatezza
3. Adeguata disclosure e adeguata motivazione (i) della mancata espressione dell'orientamento sulla composizione ottimale del nuovo Board; (ii) della mancata indicazione della valutazione di congruità dei tempi di pubblicazione delle liste.
4. Adeguata disclosure nelle proposte del Board all'assemblea sull'introduzione de] voto maggiorato

La revisione dei Principi del G20 e dell'OCSE sulla Corporate Governance



Cosa sono i G20/OECD Principles?

I Principi di Corporate Governance sono pensati per aiutare i decisori politici a valutare e migliorare il quadro giuridico, normativo e istituzionale della corporate governance, al fine di sostenere l'efficienza economica, la crescita sostenibile e la stabilità finanziaria.

Per rimanere competitive in un mondo in evoluzione, le aziende devono **innovare** e adattare le loro pratiche di corporate governance per rispondere a nuove esigenze e cogliere nuove opportunità.

La corporate governance:

- implica una serie di relazioni tra la gestione dell'azienda, il consiglio di amministrazione, gli azionisti e gli stakeholder;
- fornisce anche la struttura e i sistemi attraverso i quali l'azienda è guidata, i suoi obiettivi sono stabiliti, e vengono determinati i mezzi per raggiungere tali obiettivi e monitorare le prestazioni.

I Principi:

- **non sono vincolanti** e non mirano a fornire prescrizioni dettagliate per la legislazione nazionale;
- non sostituiscono né dovrebbero essere considerati superiori alle leggi e ai regolamenti nazionali;
- **cercano di identificare obiettivi e suggerire vari mezzi per raggiungerli**, coinvolgendo tipicamente elementi di legislazione, regolamentazione, regole di quotazione, accordi di autoregolamentazione, impegni volontari e pratiche commerciali;
- **mirano a fornire un riferimento robusto ma flessibile** per i **decisori politici e i partecipanti al mercato** per sviluppare la propria corporate governance.

Corporate Governance e azionisti

- La corporate governance dovrebbe **proteggere e agevolare l'esercizio dei diritti degli azionisti** e garantire il trattamento equo di tutti gli azionisti, inclusi quelli di **minoranza e stranieri**.
- Tutti gli azionisti dovrebbero avere l'opportunità di ottenere **un rimedio efficace per la violazione dei loro diritti a un costo ragionevole e senza eccessivi ritardi**.
- Le assemblee degli azionisti che consentono la **partecipazione remota** degli azionisti dovrebbero essere consentite dalle giurisdizioni come mezzo per agevolare e ridurre i costi per gli azionisti nella partecipazione e nell'interazione. Tali riunioni dovrebbero essere condotte in modo tale da garantire un accesso equo alle informazioni e opportunità di partecipazione per tutti gli azionisti.
- La partecipazione efficace degli azionisti nelle **decisioni chiave della corporate governance**, come la nomina e l'elezione dei membri del consiglio, dovrebbe essere **facilitata**.
- Gli azionisti di minoranza dovrebbero essere protetti dalle azioni abusive da parte o nell'interesse degli azionisti di controllo che agiscono sia direttamente che indirettamente, e dovrebbero avere mezzi efficaci di rimedio.

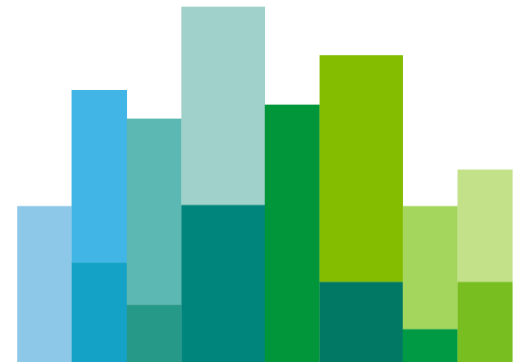
Disclosure e Trasparenza

- La corporate governance dovrebbe garantire che vengano fornite informazioni tempestive e accurate su tutte le questioni rilevanti riguardanti la società
- La disclosure dovrebbe includere, ma non essere limitata a, informazioni rilevanti su:
 - risultati finanziari e operativi della società.
 - obiettivi aziendali e informazioni relative alla sostenibilità.
 - Strutture del capitale, strutture di gruppo e relative disposizioni di controllo.
 - Principali possessori di azioni, inclusi i proprietari effettivi, e diritti di voto.
 - Informazioni sulla composizione del consiglio e dei suoi membri, inclusa la loro qualificazione, il processo di selezione e se sono considerati indipendenti dal consiglio.
 - Remunerazione dei membri del consiglio e dei dirigenti chiave.
 - Operazioni con parti correlate.
 - Fattori di rischio prevedibili.
 - Strutture e politiche di governance, compresa la conformità ai codici o politiche nazionali di corporate governance e il processo con cui vengono implementati.
 - Contratti di debito, compreso il rischio di non conformità alle clausole di garanzia.
- Le informazioni dovrebbero essere preparate e divulgate in conformità agli standard contabili e di divulgazione riconosciuti a livello internazionale.

Sostenibilità e resilienza

- La disclosure relativa alla sostenibilità dovrebbe essere coerente, comparabile e affidabile e includere informazioni rilevanti retrospettive e prospettiche che un investitore ragionevole considererebbe importanti nella presa di decisioni di investimento o di voto.
- La disclosure relativa alla sostenibilità dovrebbe essere coerente con standard di alta qualità, comprensibili, applicabili e riconosciuti a livello internazionale che facilitino la comparabilità della divulgazione relativa alla sostenibilità tra le aziende e i mercati.
- La disclosure di questioni legate alla sostenibilità, alla rendicontazione finanziaria e ad altre informazioni aziendali dovrebbe essere collegata.
- Se un'azienda dichiara pubblicamente un obiettivo o un target legato alla sostenibilità, la disclosure dovrebbe prevedere che metriche affidabili vengano regolarmente divulgate in una forma facilmente accessibile per consentire agli investitori di valutare la credibilità e il progresso nel raggiungimento dell'obiettivo o target annunciato.
- La corporate governance dovrebbe consentire un dialogo tra un'azienda, i suoi azionisti e le parti interessate per scambiare opinioni su questioni di sostenibilità rilevanti per la strategia aziendale e la valutazione di ciò che dovrebbe essere considerato materiale.

Politica sulla Remunerazione, diritti degli azionisti e contenimento dei costi: cosa sta succedendo?

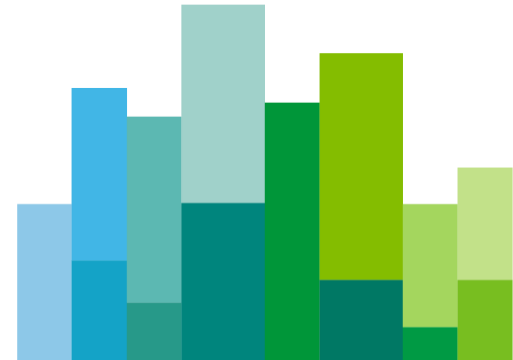


Disposizioni in materia di diritti dell'azionista e contenimento dei costi

L'art. 43 del decreto legge n. 48 del 2023, convertito con modificazioni dalla legge 3 luglio 2023, n. 85 (in vigore dal 5 maggio 2023) prevede che nell'esercizio dei diritti dell'azionista inerenti all'approvazione della politica di remunerazione di cui all'articolo 123-ter del TUF il Ministero dell'economia e delle finanze esercita il diritto di voto al fine di assicurare che, per gli incarichi conferiti a decorrere dalla data di entrata in vigore del presente decreto vengano adottate strategie dirette a:

- a) contenere i costi di gestione;
- b) privilegiare le componenti variabili direttamente collegate alle performance aziendali e a quelle individuali rispetto a quelle fisse;
- c) escludere o comunque limitare i casi e l'entità delle indennità e degli emolumenti in qualunque modo denominati corrisposti a causa o in occasione della risoluzione del rapporto di lavoro riconducibile alla volontà del lavoratore e nei casi di fine mandato.

Il ruolo dei Proxy Advisors



I Proxy Advisors

I proxy advisor sono società specializzate nell'analisi delle informative societarie e nel fornire consulenza agli investitori su come votare all'assemblea degli azionisti e particolarmente utili nelle raccomandazioni di voto transfrontaliere.

La figura del proxy advisor è stata regolata in Europa, dapprima dalla c.d Shareholders Rights Directive o SHRD e successivamente dalla Direttiva (UE) 2017/828, la c.d. Shareholders Rights Directive II o SHRDII.

Il legislatore italiano, nel recepire la SHRDII attraverso il D.lgs. 10 maggio 2019, n. 49, ha modificato il TUF, inserendo una specifica definizione all'art. 124 quater e disciplinando all'art. 124-octies TUF gli obblighi di trasparenza di queste figure.

In particolare, i consulenti in materia di voto (o Proxy Advisors) devono **pubblicare annualmente** una relazione il cui contenuto minimale comprende la portata e la natura del dialogo intrattenuto con le società oggetto delle loro ricerche e raccomandazioni, l'eventuale adesione a un codice di comportamento o, qualora non ne adottino uno, le ragioni della mancata adesione.

L'influenza dei Proxy Advisor è particolarmente elevata sugli investitori istituzionali e da qui nascono le spinte a migliorare il quadro normativo attinente alla trasparenza di queste figure.

Focus sulla remunerazione – I Proxy Advisors

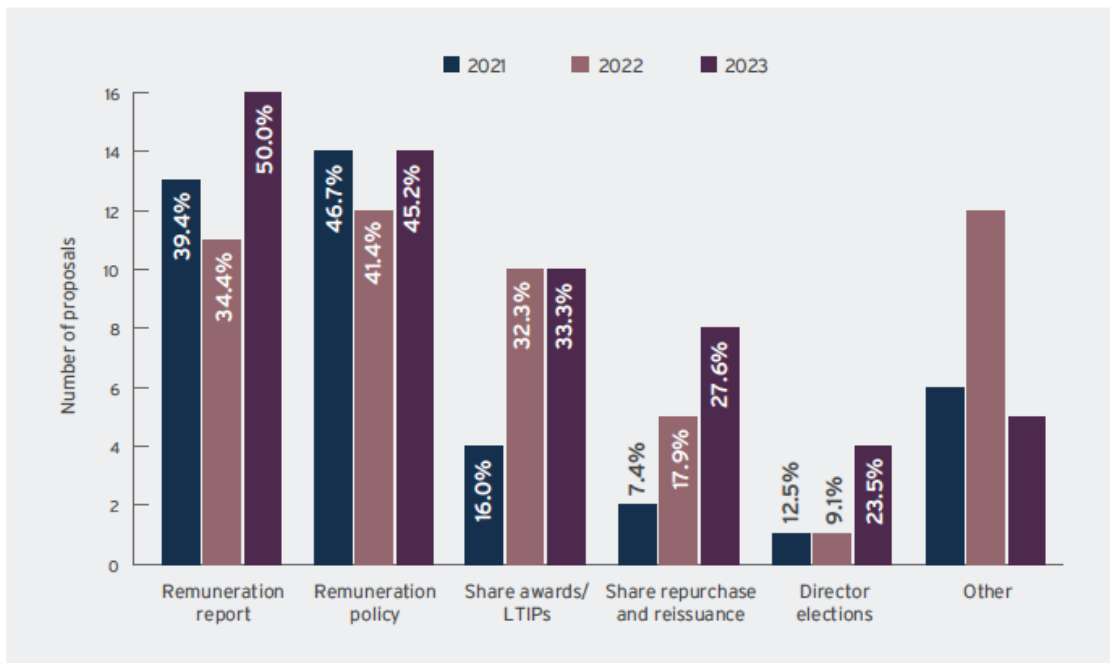
Dallo European AGM Season Review è possibile appurare che riguardo alla remunerazione, si è registrato un aumento del 9,1% nel numero di contestazioni alle politiche sulla remunerazione (14 proposte rispetto alle 12 del 2022).

La stessa tendenza è stata osservata per quanto riguarda le relazioni sulla remunerazione, con un aumento del 45,5% nelle proposte contestate (da 11 nel 2022 a 16 nel 2023).

Nel 2023 i Proxy Advisors hanno continuato a influenzare in modo significativo l'esito delle proposte, e la correlazione tra raccomandazioni negative e risultati di voto più bassi sembra essere ancora più forte per le proposte sulla remunerazione, in particolare per il voto sulla seconda sezione.

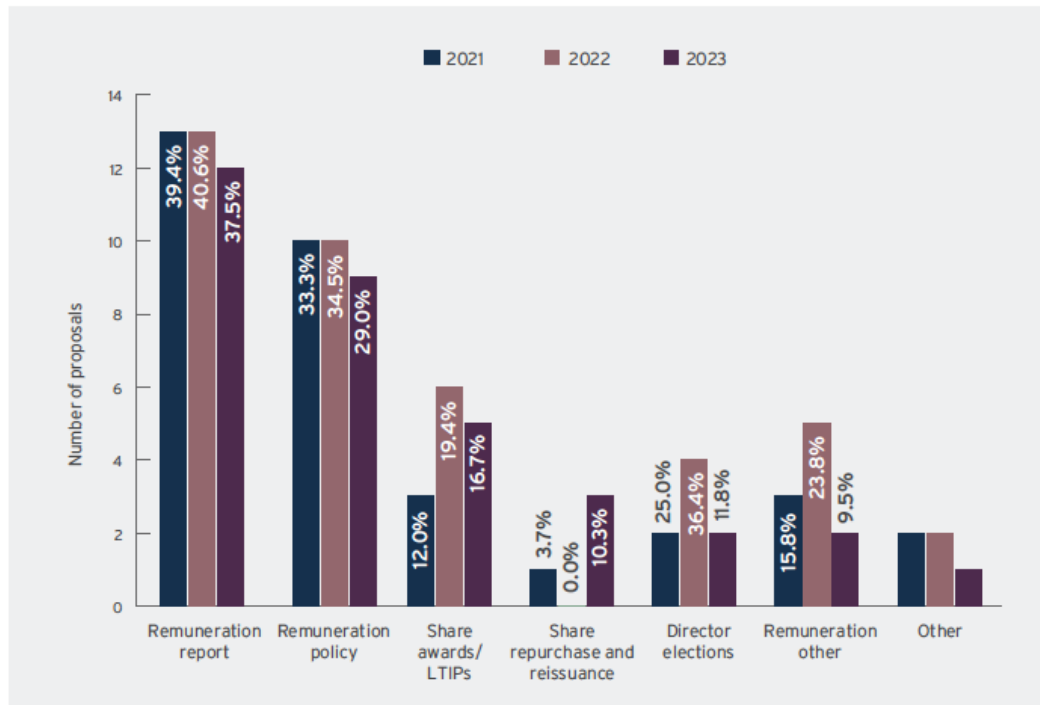
I Proxy Advisors - ISS

Graph 3: Number of resolutions which received more than 10% against votes in the FTSE MIB (by resolution type). The percentages represent the ratio between the number of proposals that received more than 10% against and the total number of proposals in each category.



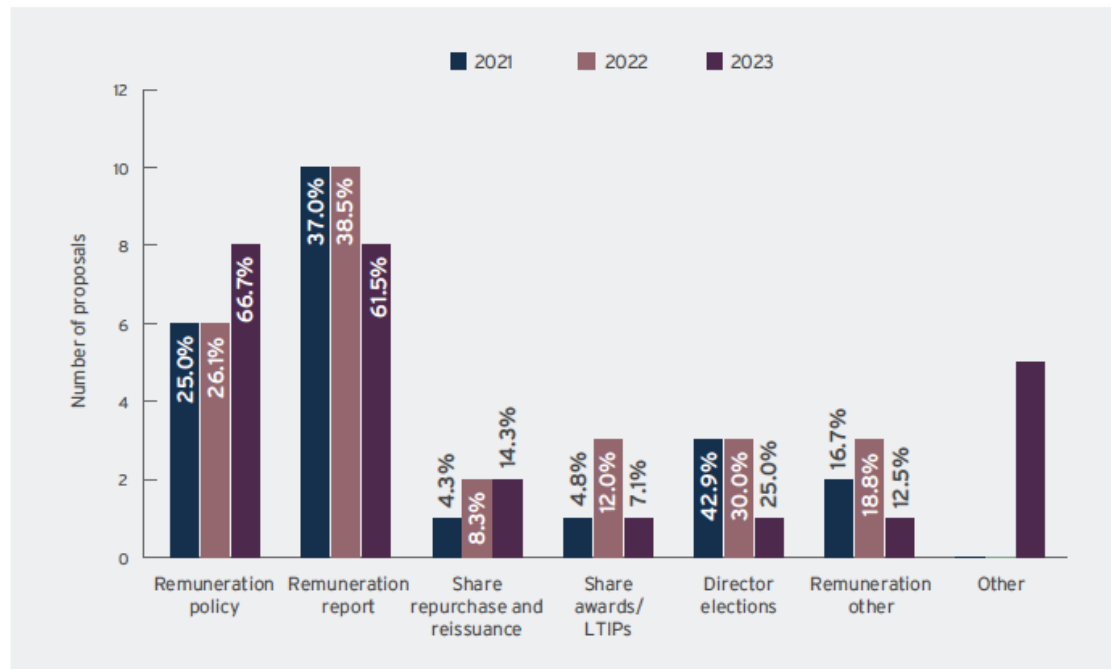
I Proxy Advisors – Glass Lewis

Graph 8: Overview of the number of negative recommendations by Glass Lewis at FTSE MIB AGMs over the past three years. The percentages represent the ratio between the number of proposals that received a negative Glass Lewis recommendation and the total number of proposals in each category.



I Proxy Advisors – Frontis Governance

Graph 10: Overview of the number of negative recommendations by Frontis Governance at FTSE MIB AGMs over the past three years. The percentages represent the ratio between the number of proposals that received a negative Frontis Governance recommendation and the total number of proposals in each category.



I Proxy Advisors



Thursday 27 July 2023
ESMA32-386-267
EBAReg202308

Report

Implementation of SRD2 provisions on proxy advisors and the investment chain



ESMA – EBA – Implementation of SRD2 provisions on proxy advisors and the investment chain

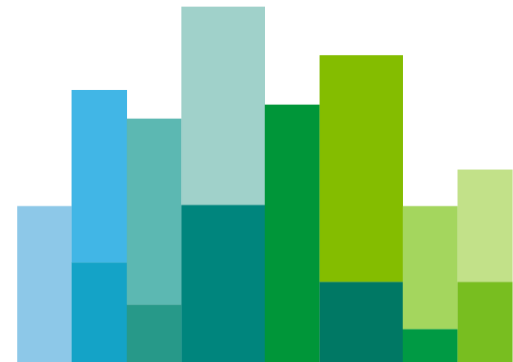
https://www.eba.europa.eu/sites/default/files/document_library/Publications/Reports/2023/1061348/ESMA32-380-267%20Report%20on%20SRD2.pdf

I Proxy Advisors

L'ESMA ha individuato alcune aree di miglioramento dell'attuale quadro normativo ed in particolare l'opportunità/necessità di chiarire:

- la **definizione di proxy advisor** (con particolare riferimento ai professionisti non persone giuridiche, organizzazioni senza scopo di lucro e consulenti su temi ESG)
- la definizione di alcuni **standard minimi per la redazione dei codici di condotta** dei proxy advisor, in considerazione dell'attuale e sregolata pluralità di fonti
- la previsione di **meccanismi di reclamo all'ESMA** in caso di violazioni del codice di condotta o di altre criticità
- Il rafforzamento del regime di **trasparenza**, anche in materia di conflitti di interessi, con particolare riferimento alla specifica disclosure sull'esistenza di un conflitto di interessi sulla prima pagina del Report destinato ai clienti e alla trasparenza sul tipo di ricavi dei proxy advisors
- la previsione di un meccanismo di **registrazione** a livello europeo per i proxy advisor che operano nell'Unione europea

Il successo sostenibile ed il dialogo con gli stakeholder rilevanti



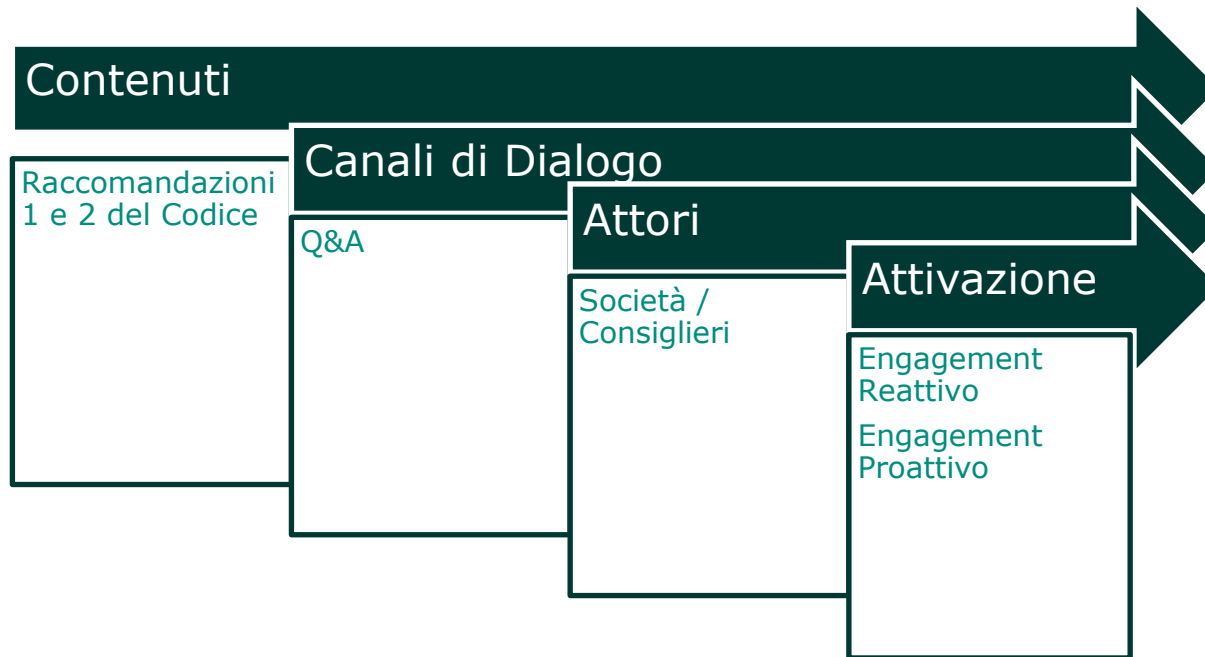
Il Successo Sostenibile



La politica di gestione del dialogo con gli investitori (Circolare Assonime n. 23/2021)



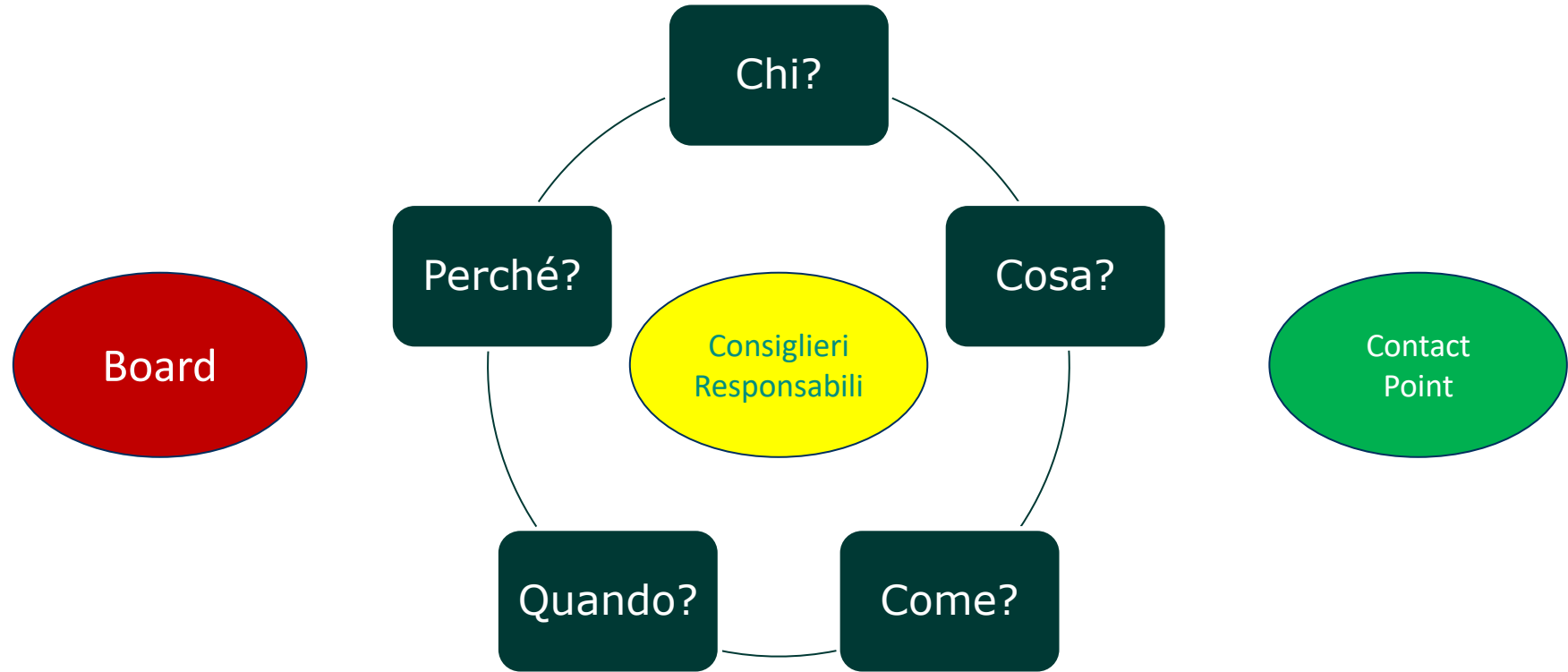
La politica di gestione del dialogo con gli investitori (Circolare Assonime n. 23/2021)



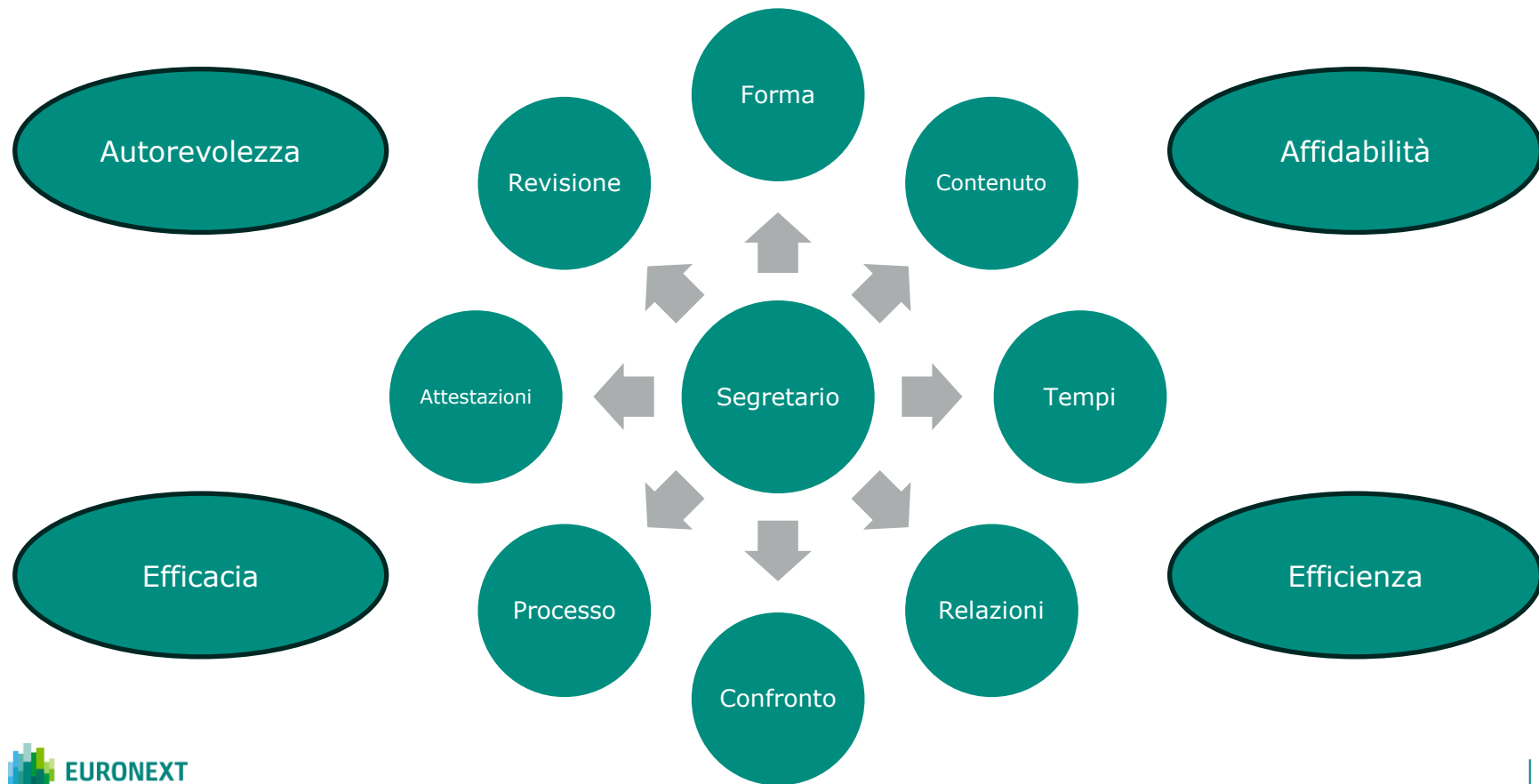
La politica di gestione del dialogo con gli investitori (Circolare Assonime n. 23/2021)



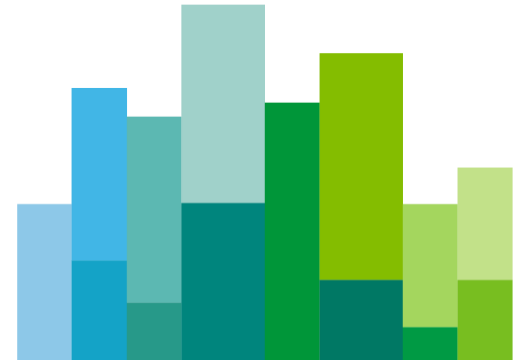
La politica di gestione del dialogo con gli investitori (Circolare Assonime n. 23/2021)



Il Segretario e la Consulenza Giuridica



Da NFRD a CSRD: cosa succederà?



L'Agenda ONU 2030 sullo Sviluppo Sostenibile

I Sustainable Development Goals



Agenda ONU 2030 sullo Sviluppo Sostenibile

Pandemia e progressi



EU progress towards the 17 SDGs

(past 5-year period)



ec.europa.eu/eurostat

Agenda ONU 2030 sullo Sviluppo Sostenibile

Considerazioni OCSE

L'OCSE ha appurato che il finanziamento degli Obiettivi sullo Sviluppo Sostenibile (SDG):

- preserva il valore degli asset di lungo termine
- Riduce i rischi
- Aumenta la resilienza del sistema finanziario globale.

L'integrazione degli SDG nelle strategie aziendali migliorerà le opportunità economiche nell'ordine di 12 miliardi di dollari (più del 10% del PIL globale) entro il 2030, a cui si aggiungerebbero altri 28 miliardi di dollari qualora si riuscisse a colmare il gender gap a livello occupazionale.

La transizione verso un'economia verde potrebbe generare circa 18 milioni di nuovi posti di lavoro, mentre la realizzazione dell'Agenda 2030 potrebbe creare fino a 380 milioni di nuovi posti di lavoro.

Il Green Deal Europeo

Nel dicembre 2019 è stato pubblicato il patto europeo per il sostegno alla transizione verso un'economia sostenibile o *European Green Deal*. In continuità con l'Agenda 2030 delle Nazioni Unite, il Green Deal europeo è una strategia che punta ad integrare stabilmente la sostenibilità in tutte le politiche e i programmi dell'UE, definendo un programma ambizioso di obiettivi climatici e ambientali, a partire dal raggiungimento della neutralità climatica entro il 2050 e nel cui contesto si ribadisce la centralità della finanza sostenibile



Tassonomia e Finanza Sostenibile

La Tassonomia è un sistema di classificazione delle attività economiche sostenibili dal punto di vista ambientale.

Il suo impianto poggia sul Regolamento n. 852/2020 (Regolamento Tassonomia) che, da un lato, fornisce la base legale e giuridica del progetto e, dall'altro, definisce i principi e la logica di funzionamento dell'intero sistema.

La Tassonomia stabilisce, anzitutto, quali sono gli obiettivi ambientali dell'UE, per poi chiarire quali attività economiche possano qualificarsi come ecosostenibili, ossia compatibili con essi.

Il Regolamento tassonomia introduce specifici obblighi di disclosure in capo alle aziende e agli operatori finanziari, riassumibili nell'obbligo di rendicontare il proprio livello di sostenibilità ambientale in base al sistema fornito dalla tassonomia stessa

COSA È LA TASSONOMIA

- Uno strumento di trasparenza, basato su un sistema di classificazione comune, che traduce gli obiettivi climatici ed ambientali dell'UE in criteri specifici per le attività economiche allo scopo di incentivare gli investimenti privati

COSA NON È LA TASSONOMIA

- Una lista di attività economiche in cui investire obbligatoriamente per gli investitori
- Un requisito obbligatorio per gli investimenti pubblici
- Un insieme di requisiti ambientali obbligatori per le aziende o per i prodotti finanziari

La Tassonomia ed i suoi destinatari

Per quanto riguarda il campo di applicazione, il Regolamento Tassonomia ha come destinatari diretti:

- i partecipanti ai mercati finanziari che offrono prodotti finanziari; nonché
- le imprese (finanziarie e non finanziarie) oggi soggette all'obbligo di realizzazione della dichiarazione non finanziaria ai sensi della Direttiva 2013/34/UE (la c.d. NFRD) e che, in prospettiva saranno soggette alla direttiva Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD).

Oltre ai soggetti direttamente obbligati, tuttavia, la tassonomia ha anche una serie di destinatari indiretti.

Si rivolge, infatti, anche a tutti gli operatori economici interessati ad attirare investimenti verdi e ad avvantaggiarsi delle opportunità della finanza sostenibile, per i quali è previsto che il Regolamento Tassonomia si possa comunque applicare in modo volontario.

Obbiettivi ambientali e requisiti di ecosostenibilità



1) mitigazione dei cambiamenti climatici



2) adattamento ai cambiamenti climatici



3) uso sostenibile e protezione delle acque e delle risorse marine



4) transizione verso un'economia circolare



5) prevenzione e riduzione dell'inquinamento



6) protezione e ripristino della biodiversità e degli ecosistemi

Un'attività economica, per essere considerata ecosostenibile, deve rispettare contemporaneamente quattro condizioni:

1. deve contribuire in modo sostanziale al raggiungimento di almeno uno degli obiettivi ambientali del Regolamento («**Contributo Sostanziale**»)

2. non deve arrecare un danno significativo a nessuno degli obiettivi ambientali del Regolamento («**Do No Significant Harm**» – DNSH)

3. deve essere svolta nel rispetto delle c.d. garanzie minime di salvaguardia («**Minimum Safeguards**»)

4. deve essere conforme ai criteri di vaglio tecnico definiti nell'ambito del sistema («**Technical Screening Criteria**») – in atti delegati

Tassonomia e Trasparenza al mercato

La Non-Financial Reporting Directive è stata recepita a livello nazionale con il D.Lgs 245/2016 e ha introdotto l'obbligo per alcune categorie di imprese di fornire una **dichiarazione di carattere non finanziario avente ad oggetto informazioni ambientali, sociali, attinenti al personale, al rispetto dei diritti umani e alla lotta contro la corruzione attiva e passiva, in misura necessaria alla comprensione dell'andamento dell'impresa, dei suoi risultati, della sua situazione e dell'impatto della sua attività**

Queste informazioni devono essere pubblicate nello stesso report finanziario annuale dell'organizzazione (salvo che i singoli Stati Membri abbiano previsto la possibilità di redigere un report separato) e a fronte di un controllo minimo da parte dei revisori legali, i quali sono chiamati a verificare solo l'avvenuta pubblicazione della dichiarazione non finanziaria ma non il contenuto della stessa (anche qui salvo diversa previsione da parte degli Stati Membri).

Nel corso dell'applicazione della Direttiva, sono emerse, tuttavia, incertezze sulle informazioni da pubblicare nonché difficoltà nello scegliere lo standard di rendicontazione di riferimento. La percezione era che le informazioni pubblicate dalle imprese non fossero rilevanti, attendibili e comparabili.

Per questo motivo è stata adottata a fine del 2022 la *Corporate Sustainability Reporting Directive* (CSRD).

Tassonomia e trasparenza al Mercato: la CSRD

La CSRD

- estende l'obbligo di rendicontazione a tutte le grandi imprese e a tutte le società quotate (comprese le PMI quotate), fatta eccezione per le micro-imprese quotate;
- richiede la verifica in termini di **full assurance** da parte dei revisori legali delle informazioni dichiarate (audit obbligatorio);
- prevede **requisiti di reporting più dettagliati** con l'obbligo di adottare gli standard di reporting che verranno elaborati direttamente dall'Unione Europea (in particolare dall'EFRAG);
- prevede un'informativa di **sostenibilità di natura sia quantitativa che qualitativa**, con carattere sia retrospettivo che prospettico;
- Chiede alle aziende di inserire delle etichette digitali ("**digital tag**") in corrispondenza delle informazioni pubblicate nei propri report, in modo da renderle leggibili da parte di dispositivi automatici.

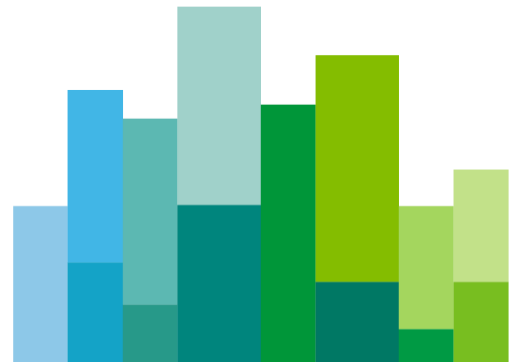
Altro aspetto interessante è l'introduzione del principio della **doppia materialità** ai fini della selezione delle informazioni più rilevanti per l'impresa e i suoi stakeholder. Tale principio impone all'azienda di fornire, da un lato, le informazioni necessarie alla comprensione del modo in cui le questioni di sostenibilità influiscono sul suo andamento (**materialità finanziaria, ossia prospettiva dall'esterno all'interno**) e, dall'altro, le informazioni necessarie alla comprensione dell'impatto che l'impresa ha sulla società e sull'ambiente (**materialità ambientale e sociale, ossia prospettiva dall'interno all'esterno**).

Tempistiche di adozione

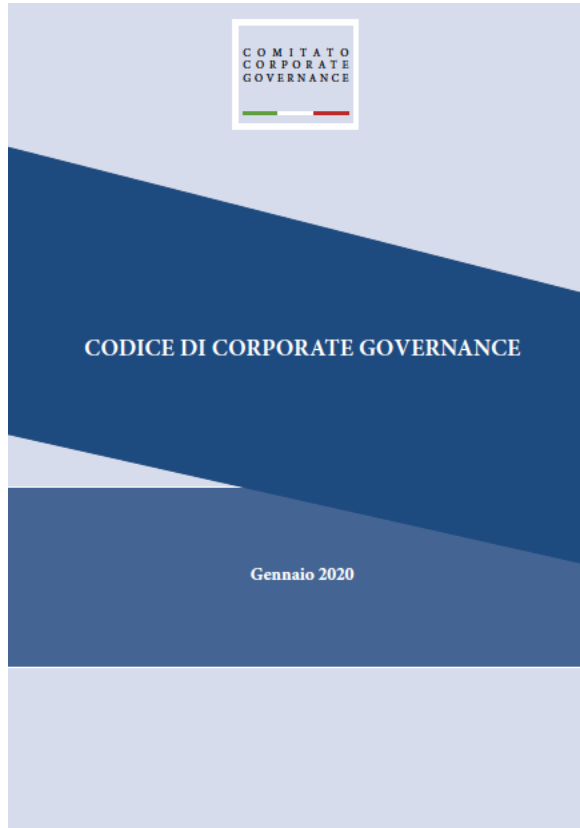


* Con l'opzione di non applicare la nuova normativa ("opt-out option") per due anni (ovvero fino al 1° gennaio 2028), salva la necessità di spiegare perché l'impresa ha deciso di avvalersi di tale opzione.

Composizione ottimale del Board, voto di lista e lista proposta dal Board: ci sarà davvero un cambio di passo?



Tempistiche di adozione



Il Codice di Corporate Governance

<https://www.borsaitaliana.it/comitato-corporate-governance/codice/2020.pdf>

Indicazioni del Codice di Corporate Governance

Principi

V. L'organo di amministrazione è composto da amministratori esecutivi e amministratori non esecutivi, tutti dotati di professionalità e di competenze adeguate ai compiti loro affidati.

VI. Il numero e le competenze degli amministratori non esecutivi sono tali da assicurare loro un peso significativo nell'assunzione delle delibere consiliari e da garantire un efficace monitoraggio della gestione. Una componente significativa degli amministratori non esecutivi è indipendente.

VII. La società applica criteri di diversità, anche di genere, per la composizione dell'organo di amministrazione, nel rispetto dell'obiettivo prioritario di assicurare adeguata competenza e professionalità dei suoi membri.

VIII. L'organo di controllo ha una composizione adeguata ad assicurare l'indipendenza e la professionalità della propria funzione.

XIII. L'organo di amministrazione cura, per quanto di propria competenza, che il processo di nomina e di successione degli amministratori sia trasparente e funzionale a realizzare la composizione ottimale dell'organo amministrativo

XIV. L'organo di amministrazione valuta periodicamente l'efficacia della propria attività e il contributo portato dalle sue singole componenti, attraverso procedure formalizzate di cui sovrintende l'attuazione.

Indicazioni del Codice di Corporate Governance

Raccomandazione 8

La società definisce i criteri di diversità per la composizione degli organi di amministrazione e di controllo e individua, anche tenuto conto dei propri assetti proprietari, lo strumento più idoneo per la loro attuazione.

Almeno un terzo dell'organo di amministrazione e dell'organo di controllo, ove autonomo, è costituito da componenti del genere meno rappresentato.

Le società adottano misure atte a promuovere la parità di trattamento e di opportunità tra i generi all'interno dell'intera organizzazione aziendale, monitorandone la concreta attuazione.

Raccomandazione 19

L'organo di amministrazione affida al comitato nomine il compito di coadiuvarlo nelle attività di:

- a) autovalutazione dell'organo di amministrazione e dei suoi comitati;
- b) definizione della composizione ottimale dell'organo di amministrazione e dei suoi comitati;
- c) individuazione dei candidati alla carica di amministratore in caso di cooptazione;
- d) eventuale presentazione di una lista da parte dell'organo di amministrazione uscente da attuarsi secondo modalità che ne assicurino una formazione e una presentazione trasparente;
- e) predisposizione, aggiornamento e attuazione dell'eventuale piano per la successione del chief executive officer e degli altri amministratori esecutivi.

Indicazioni del Codice di Corporate Governance

Raccomandazione 23

Nelle società diverse da quelle a proprietà concentrata l'organo di amministrazione:

- esprime, in vista di ogni suo rinnovo, un orientamento sulla sua composizione quantitativa e qualitativa ritenuta ottimale, tenendo conto degli esiti dell'autovalutazione;
- richiede a chi presenta una lista che contiene un numero di candidati superiore alla metà dei componenti da eleggere di fornire adeguata informativa, nella documentazione presentata per il deposito della lista, circa la rispondenza della lista all'orientamento espresso dall'organo di amministrazione, anche con riferimento ai criteri di diversità alla carica di presidente dell'organo di amministrazione, la cui nomina avviene secondo le modalità individuate nello statuto.

L'orientamento dell'organo di amministrazione uscente è pubblicato sul sito internet della società con congruo anticipo rispetto alla pubblicazione dell'avviso di convocazione dell'assemblea relativa al suo rinnovo.

L'orientamento individua i profili manageriali e professionali e le competenze ritenute necessarie, anche alla luce delle caratteristiche settoriali della società, considerando i criteri di diversità e gli orientamenti espressi sul numero massimo degli incarichi.

I timori di Consob – Il DDL Capitali

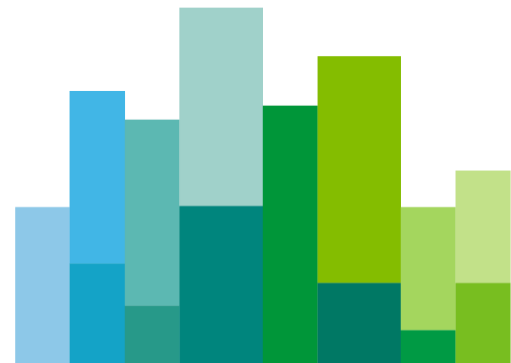
Ad avviso di Consob (**richiamo di attenzione 1/22 del 21 gennaio 2022**) La presentazione di una lista da parte del consiglio di amministrazione può presentare i seguenti rischi:

- autoreferenzialità e autopetruazione;
- scarsa trasparenza del processo di selezione delle candidature e di formazione della lista;
- non corretta individuazione delle persone che agiscono di concerto ai fini della disciplina dell'OPA obbligatoria
- collegamento tra liste ai sensi dell'art. 147-ter del TUF.
- corretta individuazione delle parti correlate delle società quotate.

Il DDL capitali attualmente in discussione incentra la sua disciplina sui seguenti pilastri:

- maggioranza dei due terzi del Board uscente per approvare la lista;
- numero di candidati pari a quello necessario maggiorato di un terzo;
- i posti in consiglio sono distribuiti in maniera proporzionale alle liste di minoranza che abbiano ottenuto più del 20%
- termine anticipato per deposito e pubblicazione della lista consiliare (40° giorno precedente la data dell'assemblea)
- In caso di vittoria della lista consiliare viene introdotto un sistema di votazione a due fasi: prima delle liste e successivamente individuale.

Nuovi scenari su diversity, equality ed inclusion?



Gender Gap



Global Gender Gap Report del World Economic Forum

https://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2023.pdf

Gender Gap

FIGURE 1.1

The Global Gender Gap Index Framework

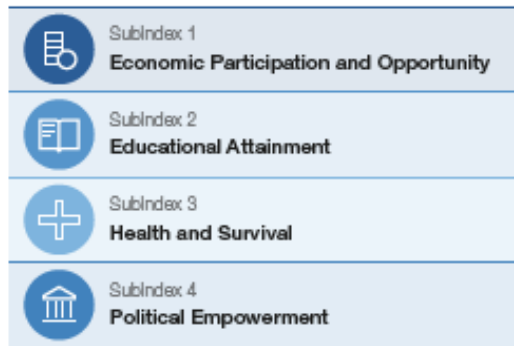
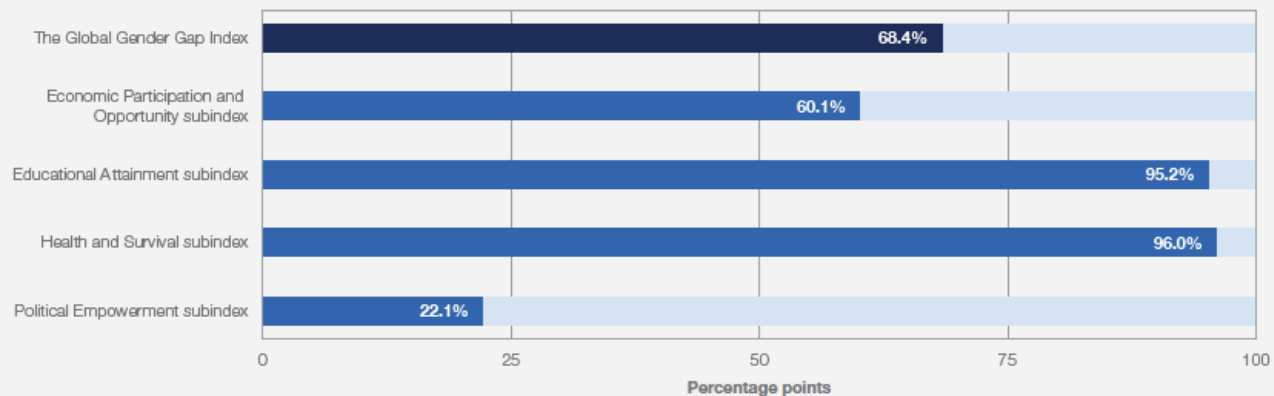


FIGURE 1.2

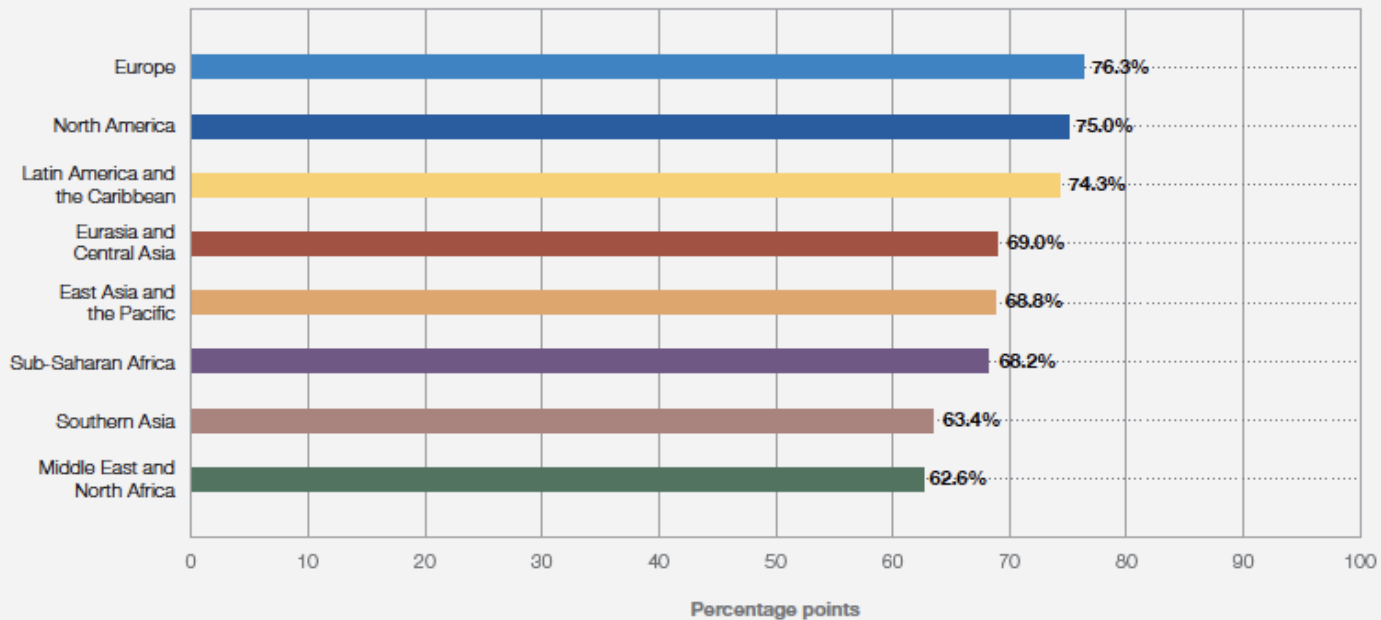
The state of gender gaps, by subindex

Percentage of the gender gap closed to date, 2023



Gender Gap

FIGURE 1.5 Gender gap closed to date, by region



Gender Gap

Economic Participation and Opportunity

Italia 104 su 146

100	Mauritius	0.637
101	Czech Republic	0.636
102	Uganda	0.623
103	El Salvador	0.619
104	Italy	0.618
105	Tajikistan	0.618

Health & Survival

Italia 95 su 146

90	Egypt	0.968
91	Belgium	0.968
92	Barbados	0.968
93	Canada	0.968
94	Jamaica	0.967
95	Italy	0.967
96	Greece	0.967
97	Senegal	0.967

Rank	Country	Score	Score change	Rank change
		0-1	2022	2022
74	Thailand	0.711	+0.002	+5
75	Ethiopia	0.711	+0.001	-1
76	Georgia	0.708	-0.022	-21
77	Kenya	0.708	-0.021	-20
78	Uganda	0.705	-0.017	-17
79	Italy	0.705	-0.015	-16
80	Mongolia	0.704	-0.010	-10
81	Dominican Republic	0.704	+0.001	+3
82	Lesotho	0.702	+0.002	+5
83	Israel	0.701	-0.025	-23
84	Kyrgyzstan	0.700	-	+2
85	Zambia	0.699	-0.025	-23
86	Bosnia and Herzegovina	0.698	-0.012	-13
87	Indonesia	0.697	+0.001	+5

Educational attainment

Italia 60 su 146

58	Hungary	0.995
59	United States of America	0.995
60	Italy	0.995
61	Thailand	0.995

Political Empowerment

Italia 60 su 146

61	Panama	0.252
62	Malta	0.251
63	United States of America	0.248
64	Italy	0.241
65	Bosnia and Herzegovina	0.240
66	Suriname	0.232
67	Malawi	0.224

Gender Gap

Economy Profile

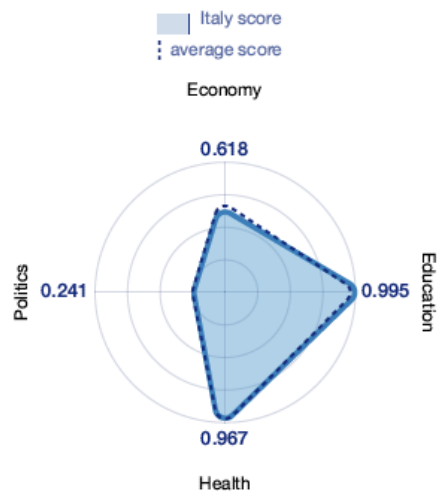
Italy

Score
(imparity = 0, parity = 1)
0.705

Rank
(out of 146 countries)
79th

Index Edition
2023

Global Gender Gap Index 2023 Edition



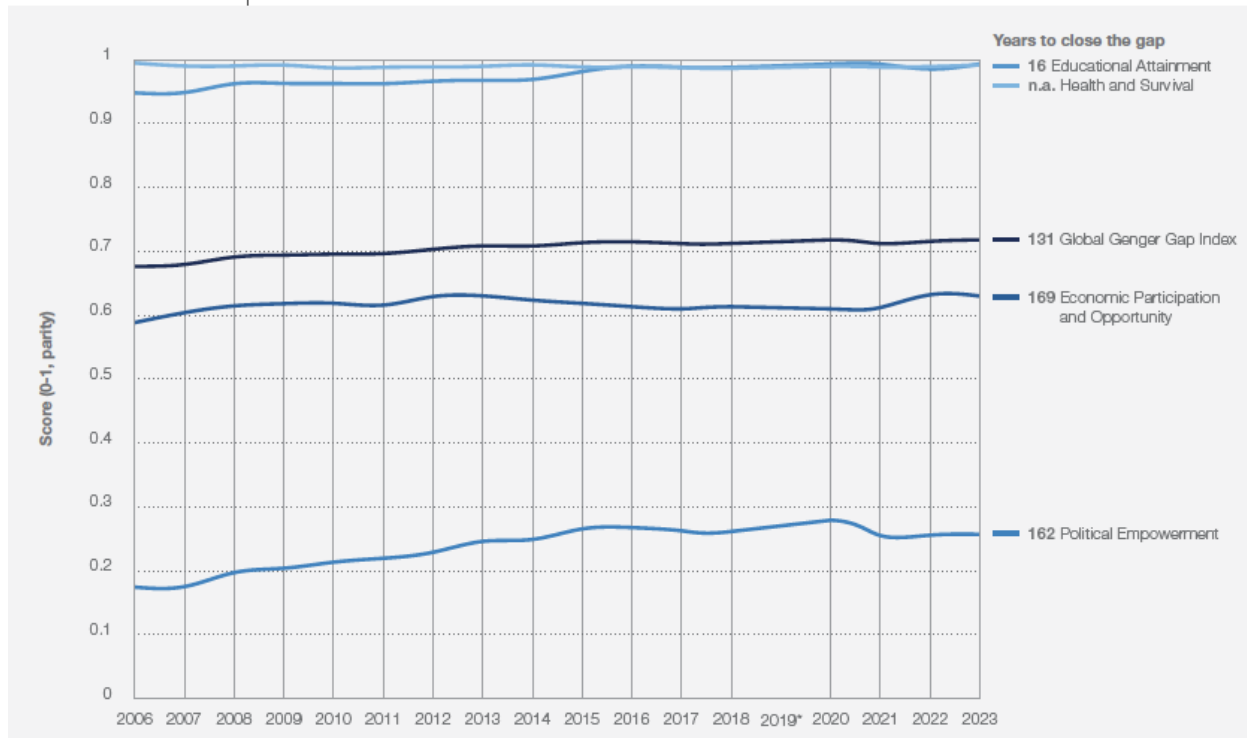
Overview

Index and Subindex	2023		2022	
	Score	Rank	Score	Rank
Global Gender Gap Index				
	0.705	79th	0.720	63rd
Economic Participation and Opportunity	0.618	104th	0.603	110th
Educational Attainment	0.995	60th	0.995	59th
Health and Survival	0.967	95th	0.965	108th
Political Empowerment	0.241	64th	0.319	40th

Gender Gap

FIGURE 1.4 Evolution of the Global Gender Gap Index and subindexes over time

Evolution in scores, 2006-2023



Gender Equality – La Legge Golfo - Mosca

La legge 120/2011 ha introdotto l'obbligo normativo della riserva di posti a favore del genere sottorappresentato negli organi di amministrazione e dei collegi sindacali delle società quotate in borsa e delle partecipate.

In termini di compliance la disciplina prevede, in caso di mancato adeguamento agli obblighi normativi, il rischio di sanzioni pecuniarie e anche la decadenza dell'intero organo amministrativo eletto.

Con la Legge di Bilancio 2020, la legge Golfo-Mosca è stata prorogata, prevedendo che il periodo di vigenza dei mandati non siano più tre consecutivi, bensì sei consecutivi.

Ulteriore modifica ha riguardato la riserva dei posti, che passa dal 30%, come era previsto nell'impianto normativo originario, al 40%.

Gender Pay-Gap

La Direttiva UE 2023/970 del Parlamento europeo e del Consiglio del 10 maggio 2023 stabilisce prescrizioni minime intese a rafforzare l'applicazione del principio della parità di retribuzione per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore tra uomini e donne

Ai datori di lavoro non sarà impedito di retribuire in modo diverso lavoratori che svolgano lo stesso lavoro o un lavoro di pari valore, ma di giustificare tali differenze sulla base di criteri oggettivi. La direttiva fa proprio un concetto ampio di retribuzione, che comprende non solo la retribuzione-base, ma anche le componenti accessorie, in denaro o in natura. Ai datori di lavoro sarà anche vietato di indagare sulle precedenti condizioni stipendiali dei candidati.

Nel corso del rapporto di lavoro non potrà essere impedito al lavoratore di rendere nota la propria retribuzione, e dovrà invece essere garantita l'accessibilità alle informazioni in merito al livello retributivo individuale e ai livelli retributivi medi, ripartiti per sesso e categorie tra loro equiparabili.

Idonei mezzi di tutela andranno predisposti dagli Stati membri affinché tutti i lavoratori , che si ritengono lesi dalla mancata applicazione del principio della parità di retribuzione, possano disporre di procedimenti giudiziari finalizzati all'applicazione dei diritti e degli obblighi connessi al principio della parità di retribuzione e possano così ottenere il risarcimento del danno subito.

Gli Stati membri hanno tempo fino al 7 giugno 2026 per adeguarsi al contenuto della direttiva con le disposizioni legislative, regolamentari e amministrative necessarie.

Q&A

