



— Corporate governance

■ Il Codice di autodisciplina di Borsa italiana recepisce i principi della legge Golfo-Mosca sulle quote di genere

Il 16 luglio 2018 il Comitato per la Corporate Governance, presieduto da Patrizia Grieco (ENEL), ha emendato il Codice di autodisciplina al fine di mantenere la “diversità” di genere negli organi sociali delle imprese quotate e salvaguardare gli effetti positivi della Legge “Golfo-Mosca” (n.120/2011).

Gli emittenti sono invitati ad applicare le nuove raccomandazioni a partire dal primo rinnovo delle cariche sociali successivo alla cessazione degli effetti della Legge “Golfo-Mosca” (2019).

Le novità si articolano secondo i tre livelli che compongono tipicamente il Codice: principi, criteri applicativi e commento. Il nuovo principio raccomanda agli emittenti di applicare criteri di diversità, anche di genere, per la composizione sia del consiglio di amministrazione che del collegio sindacale. Il relativo criterio applicativo concretizza l’obiettivo di diversità di genere definendo la quota di un terzo del “genere meno rappresentato” nel consiglio amministrazione e nel collegio sindacale. Il commento alle nuove raccomandazioni suggerisce diverse modalità per applicare le stesse, da individuare anche in funzione degli assetti proprietari dell’emittente: inserire un’apposita clausola statutaria, prevedere politiche di diversità, emanare specifici orientamenti del Cda agli azionisti, inserirle nella lista di candidati al Consiglio presentata dal Cda uscente. Il Comitato, inoltre, tenendo conto delle evoluzioni delle best practices internazionali, ha inserito nel commento al Codice l’auspicio che tutti gli emittenti quotati adottino misure atte a promuovere la parità di trattamento e di opportunità tra i generi nell’intera organizzazione aziendale, monitorandone la concreta attuazione.

<https://www.borsaitaliana.it/comitato-corporate-governance/news/comunicati.htm>

■ Pubblicato il nuovo Codice di autodisciplina UK per le imprese quotate

Il 16 luglio u.s. il Financial Reporting Council (FRC), dopo ampia consultazione, ha pubblicato la nuova versione del Codice di Corporate Governance del Regno Unito.

Il nuovo Codice, più breve e semplificato, promuove una nuova cultura aziendale, più aperta agli stakeholder, con un’attenzione maggiore alla sostanza piuttosto che alla forma degli adempimenti previsti. Le principali modifiche prevedono:

- un maggior coinvolgimento dei lavoratori nel Consiglio di amministrazione, con valutazione periodica dell’attenzione alle esigenze dei diversi “portatori di interesse”, ai sensi dell’articolo 172 del Companies Act del 2006;
- la necessità di promuovere una “prospettiva strategica” di medio-lungo periodo al fine di preservare il valore aziendale nel tempo;
- al fine di garantire che i consigli di amministrazione abbiano il giusto mix di competenze ed esperienze, si chiede una maggior attenzione alla diversità, non solo di genere, ma intesa in senso ampio. Dovrebbe essere limitata al massimo la possibilità di rinnovi dalle cariche che superino i 9 anni;
- viene rafforzato il ruolo del Comitato nomine, proprio per gestire meglio i “piani di successione” e l’integrazione delle “diversità” in Consiglio;
- è richiesta una maggior attenzione ai piani di remunerazione, che dovrebbero essere sempre più legati al raggiungimento di obiettivi misurabili, anche di natura non finanziaria.

<https://www.frc.org.uk/news/july-2018/a-uk-corporate-governance-code-that-is-fit-for-the>