

Centro Studi Orietta Guerra

Aderente a UNI Global Union

SUPER - RETRIBUZIONI DEI MANAGER: IL CASO FRANCIA



Agosto – 2016

a cura di Massimo Bramante

RETRIBUZIONI DEI MANAGER: TRA ORDINAMENTO GIURIDICO ED ESIGENZE DI ETICA E TRASPARENZA

La stampa economica ci informa opportunamente che il Governatore della Banca d'Inghilterra Mark Carney ed il Financial Stability Board (FSB), di cui Carney è Presidente, stanno alacremente lavorando, in tema di controllo delle retribuzioni del top management, *"ad una serie di iniziative per rendere il sistema finanziario più giusto ed efficace, esaminando il sistema di governance e di compensi in modo da garantire e promuovere comportamenti virtuosi e punire quelli deviati"*¹. All'interno della succitata promozione di comportamenti virtuosi, un ruolo chiave – viene fatto presente – potrebbero giocarlo *"azionisti e anche semplici stakeholders, ovvero portatori di interessi (fornitori, clienti)"*².

In Italia – è ben noto – i compensi spettanti ai membri del C.d.A. e del Comitato esecutivo di una Società per Azioni sono stabiliti – come recita l'art. 2389 Cod.Civ. – all'atto della nomina degli stessi o dall'Assemblea e *"possono essere costituiti in tutto o in parte da partecipazioni agli utili o dall'attribuzione del diritto di sottoscrivere a prezzo determinato azioni di futura emissione"*. Di particolare rilievo a nostro avviso è l'ultima parte del citato articolo: *"La remunerazione degli amministratori investiti di*

¹ Cfr. *"Chi controlla i manager e i loro compensi"*, in *"Plus24-Il Sole-24 Ore"*, 11 giugno 2016.

² Ibidem.

particolari cariche in conformità dello statuto è stabilita dal C.d.A., sentito il parere del collegio sindacale". Se lo statuto lo prevede, l'assemblea può determinare un importo complessivo per la remunerazione di tutti gli amministratori, inclusi quelli investiti di particolari cariche³.

Va inoltre osservato che il parere del collegio sindacale, di cui l'art. succitato fa menzione, è obbligatorio anche se non vincolante: *"La mancata richiesta del parere del collegio sindacale determina quindi la nullità dell'atto: nullità della delibera nel caso che il compenso sia stato determinato con decisione del C.d.A., nullità dell'accordo se il compenso è stato determinato con contratto"⁴.*

E' fuor di logica – ci chiediamo come Centro Studi UILCA – prevedere, come imprescindibile esigenza etica e di trasparenza, che tra i *pareri richiesti*, seppur non vincolante, possa essere ricompreso quello dei principali *stakeholders* della S.p.A., tra cui, non ultimo, quello delle OO.SS. di categoria, legittime rappresentanti degli interessi di tutti coloro che lavorano nell'azienda?

³ Come da tempo osservato da attenti studiosi, l'interpretazione comunemente accolta dalla dottrina fa rientrare sotto l'espressione "amministratori investiti di particolari cariche in conformità dello statuto" non solo l'Amministratore delegato munito di poteri di rappresentanza, il Presidente, il Vice presidente, ma anche "l'Amministratore destinatario di una delega priva di rilevanza esterna, ossia di una delega che abbia ad oggetto solo funzioni gestionali interne". ANNA LAURA BONAFINI, "Compensi degli amministratori – art. 2389" in "Commento alla riforma delle società - Amministratori" (a cura di FEDERICO GHEZZI), Egea-Giuffrè Ed., 2005, pag.359. In tema di trasparenza e pubblicità dei compensi del management, vedasi anche: il *Commento all'art.2389 Cod.civ.* in "Codice commentato delle S.p.A." (curato da G.FAUCEGLIA e G.SCHIANO DI PEPE), tomo secondo, Utet-Giuridica, 2007, pp. 694-701.

⁴ Cfr. GIORGIO BIANCHI, "Amministratori e sindaci – Gli adempimenti e le responsabilità", Utet -Giuridica, 2010, pag. 511.

1. IL CASO FRANCESE IN UN ARTICOLO APPARSO RECENTEMENTE SU "LE MONDE"

Le cosiddette leggi "Say on pay" (letteralmente: "dichiara lo stipendio") rappresentano oggi un serio tentativo, posto in essere a livello internazionale, di introdurre maggiori forme di trasparenza sulle retribuzioni di varia natura di manager di società pubbliche e private, coinvolgendo nella loro determinazione quantitativa sia azionisti che *stakeholders*.

Invero, per l'Italia, già l'art.7 del Codice di Autodisciplina di Borsa Italiana per le società quotate (2010) imponeva la presentazione annuale di una relazione sul governo societario che spiegasse il metodo con cui vengono impostati i piani di retribuzione, compresa l'articolazione tra retribuzione fissa e variabile. Sono poi seguite raccomandazioni ed indicazioni di varia natura da parte di Banca d'Italia, Consob e Autorità di Governo, ma tali indicazioni – come ben noto – sono state in larga parte disattese dalle singole banche ed aziende finanziarie.

Un recente articolo apparso sull'autorevole quotidiano francese "Le Monde" propone un'efficace sintesi, a livello internazionale, su questo cruciale problema⁵.

L'analisi evidenzia che mentre in una ventina di paesi (quali: USA, Germania, Spagna, Brasile, Australia, etc.) è in vigore il

⁵ Cfr. "Salaires des dirigeants : le patronat tente d'éteindre l'incendie", in "Le Monde", 21 mai 2016.

cosiddetto *voto consultivo* degli azionisti sulle retribuzioni del management ("say on pay"), altre importanti nazioni (Paesi Bassi, Portogallo, Norvegia, Svezia, Danimarca, Svizzera) adottano un *sistema vincolante* sulle retribuzioni della Direzione generale e del C.d.A.. Vi è poi il caso della Gran Bretagna in cui gli azionisti si pronunciano ogni tre anni, con modalità vincolante, sulle politiche di remunerazione.

Il succitato articolo apparso su "*Le Monde*" riferisce inoltre che due autorevolissimi rappresentanti del mondo economico francese, PIERRE GATTAZ, Presidente del Medef (*Mouvement des entreprises de France*) e PIERRE PRINGUET, a capo dell'AFEP (*Association française des entreprises privées*) nel maggio del 2016 hanno espressamente invitato i C.d.A delle imprese a tener conto del voto degli azionisti sulle remunerazioni del management, qualora tale voto risulti negativo ed invitato il C.d.A. stesso, nel caso, a motivare esplicitamente le proprie decisioni ⁶. Questo perché non è pensabile che sussista "*un divorce durable entre le conseil d'administration et l'assemblée générale d'une entreprise*".

L'affaire era stato, per così dire, innescato il 29 aprile scorso dalle decisioni del C.d.A. della Renault che aveva stabilito di attribuire al suo PDG (Presidente e direttore generale), CARLOS GHOSN, emolumenti per più di 7.2 milioni di euro,

⁶ "*Le conseil d'administration doit impérativement tenir compte du vote des actionnaires en matière de salaire des patrons, s'il est négative, et motiver ses décisions*" - si legge su "*Le Monde*".

malgrado il voto consultivo degli azionisti che avevano per il 54 % espresso un giudizio negativo su tale attribuzione. François Hollande ha parlato di *"exigence morale"* ed ha perentoriamente affermato che se le imprese non si autoregolamentano ci penserà il Governo francese a legiferare: *"si rien ne se fait du côté patronal, ce serait à la loi d'intervenir..."*.

Poiché dunque, in Francia, l'autoregolamentazione spesso non riesce ad evitare un certo numero di situazioni anomale (vedi caso Renault), affermano le massime autorità di Governo (con importanti eccezioni però in seno allo stesso Ministero dell'Economia): *"maintenant, il faut légiférer"*.

2. COME SI CONCLUDERA' L'AFFAIRE?

Il dibattito in Francia non si è chiuso – fa sapere *"Le Monde"*- ricordando ai lettori che dal 2012 le remunerazioni delle imprese pubbliche francesi o con maggioranza azionaria detenuta dallo Stato (EDF, Poste, SNCF, etc.) sono bloccate a 450.000 euro annui, mentre nel settore privato è operante il *sistema di autoregolamentazione*, anche se oggi – *l'affaire Ghosn-Renault* scalda gli animi e le tasche del top management... Lo testimonia, ad esempio, il fatto che il potentissimo PDG di Total, PATRICK POUYANNE', ha chiamato i dirigenti della propria azienda a dare una prova *"de bon sens, en acceptant l'avis de leurs actionnaires sur leur salaire..."*.

E in Italia?

E' auspicabile che anche in Italia si sappia dare prova di "buon senso" e si presti, sull'argomento, la massima attenzione alle indicazioni non solo degli azionisti ma – lo ripetiamo – di tutti coloro i quali partecipano attivamente alla vita dell'azienda e permettono alla stessa di creare valore e generare profitto.

Come UILCA e come Centro Studi UILCA non solo ci impegniamo per monitorare, attraverso *report* annuali, la situazione degli stipendi dei top management bancari e assicurativi, ma operiamo costruttivamente in tutte le sedi ed in tutte le occasioni perché l'auspicio di una regolamentazione del sistema retributivo dei top manager si trasformi rapidamente in realtà. Istituzioni, Organi di controllo preposti, banche e gruppi bancari, società di assicurazione dovrebbero altrettanto fare la loro parte.