

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

2012

a cura di
Guido Cutillo e Franco Fontana

FrancoAngeli

AON Hewitt

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

2012

a cura di
Guido Cutillo e Franco Fontana

Copyright © 2012 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.

Guida alla lettura

Introduzione

Il positivo riscontro registrato dall'edizione 2011 del Compendio ci ha indotto a riproporre una versione rinnovata e arricchita dello stesso. Per facilitare la diffusione dell'edizione 2012 abbiamo realizzato il lavoro con una casa editrice di grande tradizione come la FrancoAngeli proprio perché il Compendio, nato per essere distribuito nel circuito delle aziende partner dell'Osservatorio Luiss su Executive Compensation e Corporate Governance, ci è stato richiesto anche da molti professionisti e studenti.

In effetti, il flusso di nuova normativa dedicata ai temi dell'executive compensation si è tutt'altro che arrestato, continuando a proporre novità sia a livello nazionale che internazionale rendendo impegnativa la governance di queste tematiche.

Il compendio è nato quindi per offrire una veloce ed esaustiva bussola nel mare magnum normativo generatosi ed è finalizzato a facilitare la vita ai Consiglieri di amministrazione e più in generale alle persone che in azienda si occupano delle remunerazioni.

Una parte importante delle novità che si sono succedute negli ultimi anni sono, come noto, legate al rapporto tra retribuzione e rischi. La crisi dei mercati finanziari ha evidenziato infatti che, pur non essendo propriamente configurabili come un nuovo rischio, le politiche di remunerazione hanno contribuito ad aumentare i rischi complessivamente assunti dalle aziende, principalmente quelle finanziarie. Per questo motivo le principali autorità di sorveglianza internazionali hanno definito una serie di principi e di prassi che tendono a disciplinare i sistemi di remunerazione e d'incentivazione.

I principi, con particolare riferimento alle società quotate e al settore finanziario, tendono a:

1. responsabilizzare gli Amministratori e l'Assemblea sulle Politiche di remunerazione. Ciò comporta disclosure e trasparenza verso gli stakeholder delle informazioni retributive (Profilo – Corporate Governance);
2. collegare gli incentivi ai risultati sostenibili nel medio-lungo termine, al risk appetite definito dall'azienda, al livello di patrimonializzazione e alle condizioni di liquidità (Profilo – Patrimonializzazione, Rischio, Liquidità);
3. introdurre sistemi di misurazione delle performance risk adjusted che possano favorire il conseguimento di redditività "sana" (Profilo

- Misura delle performance);
- 4. definire sistemi di incentivazione, conformi alle normative, che abbiano componenti differite, componenti in strumenti finanziari con vesting almeno biennali, condizioni di malus e claw back ecc. (Profilo – Sistema d’incentivazione);

Alcuni dei Principi sono destinati alle figure apicali delle aziende, altri invece dovranno diventare, cultura comune per impostare le nuove Politiche di remunerazione di tutti i dipendenti.

Nel presente manuale diamo ampio spazio a questo tipo di tematiche, ma più in generale riportiamo le normative ritenute maggiormente determinanti nel regolamentare la prassi e le politiche di remunerazione nazionali, europee ed extra europee.

Le principali novità della presente edizione sono:

— **Normativa nazionale:**

- Parlamento, Governo, CICR:
 - Legge 15 dicembre 2011, n. 217, art. 22;
- Banca d’Italia:
 - Comunicazione del 2 marzo 2012 – Bilanci 2011: distribuzione di utili e corresponsione di remunerazioni;
- CONSOB:
 - Delibera n. 18049 – Trasparenza delle Remunerazioni degli Amministratori delle Società quotate, dicembre 2011;
- Borsa Italiana:
 - Codice di Autodisciplina, art. 6, dicembre 2011.

— **Normativa extra europea:**

- Comitato di Basilea:
 - Pillar 3 disclosure requirements for remuneration, luglio 2011.

Come nell’edizione precedente il Compendio si articola in tre Sezioni, anche se con un ordine logico parzialmente rinnovato. Nella Prima Sezione viene trattata la normativa Italiana, nella Seconda quella europea e nella Terza la normativa che ha un impatto a livello intercontinentale.

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 2 marzo 2012 relativa alla distribuzione di utili e alla corresponsione di remunerazioni in cui sono date indicazioni importanti in relazione alla creazione e distribuzione del bonus pool.

Di fondamentale importanza per le società quotate risulta la Delibera n. 18049 di CONSOB "Modifiche al regolamento di attuazione del decreto legislativo 24 febbraio 1998, n. 58, concernente la disciplina degli emittenti, adottato con delibera n. 11971 del 14 maggio 1999 e successive modificazioni" pubblicata nel dicembre del 2011 nel quale sono definiti gli schemi con i quali

le società quotate devono indicare nella relazione sulle remunerazioni le politiche adottate, i compensi corrisposti e le partecipazioni non solo dei componenti degli organi di amministrazione e controllo ma anche dei dirigenti strategici. Precedono questa la Delibera b. 11971 del 1999 (Regolamento emittenti), la Delibera n. 16191 (Regolamento mercati) e la Delibera n. 17221 (Operazioni con parti correlate) con le relative modifiche.

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 internazionale, è stato estratto l'art. 6 (ex art. 7) in cui viene normata la remunerazione per gli amministratori.

In conclusione, è riportato il Regolamento relativo alle politiche di remunerazione nelle imprese di assicurazione, emanato dall'Istituto per la Vigilanza sulle Assicurazioni Private e d'interesse collettivo (ISVAP) il 9 giugno 2011. Il Regolamento, che tiene conto dei principi adottati in sede internazionale in materia di remunerazioni nel settore finanziario, incluse le Raccomandazioni della Commissione Europea 2009/384/CE e 2009/385/CE del 30 aprile 2009, mira a indirizzare le imprese di assicurazione verso politiche di remunerazione dirette a premiare risultati effettivi e duraturi, adeguatamente corretti in relazione ai rischi a essi associati. Tuttavia rispetto al settore bancario, la cui normativa si basa sulla Direttiva 2010/76/CE che prevede regole caratterizzate da un elevato grado di dettaglio che incorporano i principi e gli standard concordati in ambito internazionale, nel settore assicurativo ancora non è prevista un'analoga misura legislativa. In attesa della definizione di un quadro normativo europeo armonizzato anche per questo settore, alle imprese di assicurazione è comunque richiesto, nell'applicazione delle disposizioni del Regolamento ISVAP, di tener conto degli orientamenti più dettagliati sanciti in ambito internazionale.

Seconda Sezione

La Seconda Sezione del Compendio, è composta principalmente dalle Raccomandazioni della Commissione Europea in materia, 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.

La Seconda Sezione termina con due documenti dell'EBA (CEBS): "High level principles of remuneration policies" del 20 aprile 2009 e "Guidelines on remuneration policies and practices" del dicembre 2010. I suddetti documenti hanno dato un fondamentale impulso alle regolamentazioni nazionali in termini di remunerazione per il settore bancario.

Terza Sezione

Nella Terza e ultima Sezione si parte dal rapporto del Financial Stability Board 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.

Gli ultimi documenti della Terza Sezione sono del Comitato di Basilea. Il primo "Compensation Principles and Standards Assessment Methodology" ha come finalità il guidare i vari "supervisor" nazionali nell'analisi della compliance delle politiche di remunerazione implementate dagli intermediari finanziari in relazione ai principi emanati dall'FSB. Il secondo "Range of Methodologies for Risk and Performance Alignment of Remuneration" deliberato dal Comitato di Basilea nel maggio 2011 propone un articolato sistema per misurare le performance a livello di azienda, business unit e individuale, apportando le opportune correzioni per il rischio. L'obiettivo è quello di riprendere le linee guida del Financial Stability Board e in particolare di rispondere alla Raccomandazione n. 7 relativa alla remunerazione; la mission è sempre quella di ridurre l'incentivo al rischio, dovuto a una struttura remunerativa mal orientata.

Il terzo e ultimo documento di questa Sezione è il "Disclosure requirements for remuneration" del luglio 2011 contenuto nel Pillar 3. La finalità di questo documento è il rendere possibile da parte dei vari stakeholder di un intermediario di valutare la qualità delle politiche di remunerazione in relazione alla strategia e al profilo di rischio dello stesso.

Il presente lavoro è nato nell'ambito delle attività dell'Osservatorio su Executive Compensation e Corporate Governance della LUISS che si conferma sempre più come punto di riferimento nazionale sui temi oggetto d'indagine, grazie al contributo determinante delle numerose società che ci onorano della loro partnership.

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 di AonHewitt, Fabio Bonomo di ENEL, Maurizio Cicia di Eni, Corrado Gatti della Sapienza 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 _____	17
CODICE CIVILE – Libro V: Del lavoro, Titolo V: Delle società, Capo V: Società per azioni _____	17
LEGGE n. 96/2010 (Legge Comunitaria 2009) _____	22
TESTO UNICO DELLA FINANZA (D.Lgs. 24 febbraio 1998 n. 58) – Parte IV: Disciplina degli Emittenti, Titolo III: Emittenti _____	23
DECRETO LEGISLATIVO 30 dicembre 2010, n. 259 _____	27
LEGGE 15 dicembre 2011, n. 217 _____	32
BANCA D’ITALIA _____	34
Disposizioni in materia di politiche e prassi di remunerazione e incentivazione nelle banche e nei gruppi bancari – marzo 2011 _____	34
Comunicazione del 2 marzo 2012 – Bilanci 2011: distribuzione di utili e corresponsione di remunerazioni _____	51
CONSOB _____	54
Regolamento Emittenti – Delibera CONSOB n. 11971 del 1999 _____	54
Regolamento Emittenti – Delibera CONSOB n. 11971 del 1999 – Allegato 3 _____	58
Regolamento Mercati – Delibera CONSOB n. 16191 del 29 ottobre 2007 e successive modifiche _____	79
Regolamento CONSOB in materia di operazioni con parti correlate – Delibera CONSOB del 12 marzo 2010, n. 17221 e successive modifiche _____	81
Delibera CONSOB n. 18049 del 2011 – Trasparenza delle Remunerazioni degli Amministratori delle Società quotate _____	90
BORSA ITALIANA _____	115
CODICE DI AUTODISCIPLINA – Comitato per la Corporate Governance – dicembre 2011 _____	115
ISVAP _____	120
Regolamento n. 39 del 9 giugno 2011. Regolamento relativo alle politiche di remunerazione nelle imprese di assicurazione _____	120

SEZIONE II DOCUMENTI EUROPEI

COMMISSIONE EUROPEA _____	131
Raccomandazione della Commissione 2004/913/E _____	131
Raccomandazione della Commissione 2005/162/CE _____	138
Raccomandazione della Commissione 2009/384/CE _____	153

Raccomandazione della Commissione 2009/385/CE _____	162
Principio contabile internazionale n. 24 – Regolamento (UE) n. 632/2010 della Commissione del 19 luglio 2010 _____	169
PARLAMENTO EUROPEO _____	171
Risoluzione del 7 luglio 2010 sulla Remunerazione degli amministratori delle società quotate e le politiche retributive nel settore dei servizi finanziari _____	171
Direttiva 2010/76/CE del Parlamento Europeo e del Consiglio del 24 novembre 2010 _____	179
EUROPEAN BANKING AUTHORITY _____	183
High-level principles for Remuneration Policies Committee of European Banking Supervisors (CEBS) 20 April 2009 _____	183
Guidelines on Remuneration and Policies Practices, December 2010 – CEBS _____	187

SEZIONE III DOCUMENTI EXTRA EUROPEI

FINANCIAL STABILITY BOARD _____	269
Principles for Sound Compensation Practices _____	269
Implementation Standards _____	285
BASEL COMMITTEE (COMITATO DI BASILEA) _____	290
Compensation Principles and Standards Assessment Methodology _____	290
Range of Methodologies for Risk and Performance Alignment of Remu- neration _____	322

Schema di sintesi delle normative in tema di remunerazione

Società Quotate	Banche	Assicurazioni
<p>Unione Europea Parlamento / Commissione</p> <ul style="list-style-type: none"> • 2004/913/CE • 2005/162/CE • 2009/384/CE • 2009/385/CE • 2010/76/CE • Risoluzione del 7 Luglio 2010 sulla remunerazione degli amministratori 	<p>Financial Stability Board</p> <ul style="list-style-type: none"> • Sound Compensation Practices—April 2009 • Implementation Standards—September 2009 • Thematic Review — October 2011 	<p>ISVAP</p> <ul style="list-style-type: none"> • Regolamento relative alle politiche di remunerazione per le imprese di assicurazione—Giugno 2011
<p>Normativa Italiana Governo /Parlamento</p> <ul style="list-style-type: none"> • Codice Civile • D.lgs. 24/02/1998 • L.n 96/2010 • D.lgs. 30/12/2010 • Art. 22 Legge Comunitaria 2010 	<p>Basel Committee</p> <ul style="list-style-type: none"> • Compensation principles and standards assessment methodology—January 2010 • Range and Methodologies for Risk and Performance alignment of remuneration – May 2011 • Pillar 3 disclosure 	
<p>Consob</p> <ul style="list-style-type: none"> • Regolamento Emittenti 1999 • Regolamento Mercati 2007 • Regolamento operazioni parti correlate 2010 • Comunicazione 24/02/2011 	<p>EBA</p> <ul style="list-style-type: none"> • High-Level principles of Remuneration Policies—April 2009 • Guideline on remuneration policies and practices—December 2010 	
<p>Borsa Italiana</p> <ul style="list-style-type: none"> • Codice di Autodisciplina - Dicembre 2011 	<p>Banca d'Italia</p> <ul style="list-style-type: none"> • Disposizioni di vigilanza in materia di remunerazione e incentivazione nelle banche—Marzo 2011 • Bilanci 2011: distribuzione di utili e corresponsione di Remunerazioni—Marzo 2012 	

SEZIONE I
DOCUMENTI ITALIANI

PARLAMENTO, GOVERNO, CICR

CODICE CIVILE

Libro V: Del lavoro, Titolo V: Delle società, Capo V: Società per azioni

Sezione V – Delle azioni e di altri strumenti finanziari partecipativi

Articolo 2349. Azioni a favore di prestatori di lavoro

1. Se lo statuto lo prevede, l'assemblea straordinaria può deliberare l'assegnazione di utili ai prestatori di lavoro dipendenti delle società [Cost. 47; c.c. 2102, 2441, 2442] o di società controllate mediante l'emissione, per un ammontare corrispondente agli utili stessi, di speciali categorie di azioni da assegnare individualmente ai prestatori di lavoro, con norme particolari riguardo alla forma, al modo di trasferimento [c.c. 2355, 2355 bis] ed ai diritti spettanti agli azionisti [c.c. 2351]. Il capitale sociale deve essere aumentato in misura corrispondente.

2. L'assemblea straordinaria può altresì deliberare l'assegnazione ai prestatori di lavoro dipendenti della società o di società controllate di strumenti finanziari, diversi dalle azioni, forniti di diritti patrimoniali o anche di diritti amministrativi, escluso il voto nell'assemblea generale degli azionisti. In tal caso possono essere previste norme particolari riguardo alle condizioni di esercizio dei diritti attribuiti, alla possibilità di trasferimento ed alle eventuali cause di decadenza o riscatto

Articolo 2358. Altre operazioni sulle proprie azioni

1. La società non può, direttamente o indirettamente, accordare prestiti, né fornire garanzie per l'acquisto o la sottoscrizione delle proprie azioni, se non alle condizioni previste dal presente articolo.

6. L'importo complessivo delle somme impiegate e delle garanzie fornite ai sensi del presente articolo non può eccedere il limite degli utili distribuibili e delle riserve disponibili risultanti dall'ultimo bilancio regolarmente approvato, tenuto conto anche dell'eventuale acquisto di proprie azioni ai sensi dell'articolo 2357. Una riserva indisponibile pari all'importo complessivo delle somme impiegate e delle garanzie fornite è iscritta al passivo del bilancio.

8. Salvo quanto previsto dal comma sesto, le disposizioni del presente articolo non si applicano alle operazioni effettuate per favorire l'acquisto di azioni da parte di dipendenti della società o di quelli di società controllanti o controllate.

9. Resta salvo quanto previsto dagli articoli 2391 bis e 2501 bis (1).

Sezione X – Delle modificazioni dello statuto

Articolo 2441. Diritto di opzione

1. Le azioni di nuova emissione e le obbligazioni convertibili in azioni devono essere offerte in opzione ai soci in proporzione al numero delle azioni possedute. Se vi sono obbligazioni convertibili il diritto di opzione spetta anche ai possessori di queste, in concorso con i soci, sulla base del rapporto di cambio.

2. L'offerta di opzione deve essere depositata presso l'ufficio del registro delle imprese. Salvo quanto previsto dalle leggi speciali per le società con azioni quotate in mercati regolamentati, per l'esercizio del diritto di opzione deve essere concesso un termine non inferiore a trenta giorni dalla pubblicazione dell'offerta.
3. Coloro che esercitano il diritto di opzione, purché ne facciano contestuale richiesta, hanno diritto di prelazione nell'acquisto delle azioni e delle obbligazioni convertibili in azioni che siano rimaste non optate. Se le azioni sono quotate in mercati regolamentati, i diritti di opzione non esercitati devono essere offerti nel mercato regolamentato dagli amministratori, per conto della società, per almeno cinque riunioni, entro il mese successivo alla scadenza del termine stabilito a norma del secondo comma.
4. Il diritto di opzione non spetta per le azioni di nuova emissione che, secondo la deliberazione di aumento del capitale, devono essere liberate mediante conferimenti in natura. Nelle società con azioni quotate in mercati regolamentati lo statuto può altresì escludere il diritto di opzione nei limiti del dieci per cento del capitale sociale preesistente, a condizione che il prezzo di emissione corrisponda al valore di mercato delle azioni e ciò sia confermato in apposita relazione dalla società incaricata della revisione contabile.
5. Quando l'interesse della società lo esige, il diritto di opzione può essere escluso o limitato con la deliberazione di aumento di capitale, approvata da tanti soci che rappresentino oltre la metà del capitale sociale, anche se la deliberazione è presa in assemblea di convocazione successiva alla prima.
6. Le proposte di aumento di capitale sociale con esclusione o limitazione del diritto di opzione, ai sensi del primo periodo del quarto comma o del quinto comma del presente articolo, devono essere illustrate dagli amministratori con apposita relazione, dalla quale devono risultare le ragioni dell'esclusione o della limitazione, ovvero, qualora l'esclusione derivi da un conferimento in natura, le ragioni di questo e in ogni caso i criteri adottati per la determinazione del prezzo di emissione. La relazione deve essere comunicata dagli amministratori al collegio sindacale o al consiglio di sorveglianza e al soggetto incaricato del controllo contabile almeno trenta giorni prima di quello fissato per l'assemblea. Entro quindici giorni il collegio sindacale deve esprimere il proprio parere sulla congruità del prezzo di emissione delle azioni. Il parere del collegio sindacale e la relazione giurata dell'esperto designato dal tribunale nell'ipotesi prevista dal quarto comma devono restare depositati nella sede della società durante i quindici giorni che precedono l'assemblea e finché questa non abbia deliberato; i soci possono prenderne visione. La deliberazione determina il prezzo di emissione delle azioni in base al valore del patrimonio netto, tenendo conto, per le azioni quotate in mercati regolamentati, anche dell'andamento delle quotazioni nell'ultimo semestre.
8. Con deliberazione dell'assemblea presa con la maggioranza richiesta per le assemblee straordinarie può essere escluso il diritto di opzione limitatamente a un quarto delle azioni di nuova emissione, se queste sono offerte in sottoscrizione ai

dipendenti della società o di società che la controllano o che sono da essa controllate. L'esclusione dell'opzione in misura superiore al quarto deve essere approvata con la maggioranza prescritta nel quinto comma.

Sezione VI – Dell'assemblea

Articolo 2364. Assemblea ordinaria nelle società prive di consiglio di sorveglianza

Nelle società prive di consiglio di sorveglianza, l'assemblea ordinaria:

...omissis...

2) nomina e revoca gli amministratori [c.c. 2350, 2383]; nomina i sindaci e il presidente del collegio sindacale [c.c. 2398, 2400] e, quando previsto, il soggetto al quale è demandato il controllo contabile;

3) determina il compenso degli amministratori [c.c. 2389] e dei sindaci [c.c. 2402], se non è stabilito dallo statuto;

...omissis...

Articolo 2364 bis. Assemblea ordinaria nelle società con consiglio di sorveglianza

Nelle società ove è previsto il consiglio di sorveglianza, l'assemblea ordinaria:

1) nomina e revoca i consiglieri di sorveglianza;

2) determina il compenso ad essi spettante, se non è stabilito nello statuto;

...omissis...

Sezione VI – Dell'amministrazione e del controllo

– 2 Degli amministratori

Articolo 2389. Compensi degli amministratori

1. I compensi spettanti ai membri del consiglio di amministrazione e del comitato esecutivo sono stabiliti all'atto della nomina o dall'assemblea.

2. Essi possono essere costituiti in tutto o in parte da partecipazioni agli utili [c.c. 2431] o dall'attribuzione del diritto di sottoscrivere a prezzo predeterminato azioni di futura emissione.

3. La remunerazione degli amministratori investiti di particolari cariche in conformità dello statuto è stabilita dal consiglio di amministrazione, 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 cariche.

Articolo 2391. Interessi degli amministratori

1. L'amministratore deve dare notizia agli altri amministratori e al collegio sindacale di ogni interesse che, per conto proprio o di terzi, abbia in una determinata operazione della società [c.c. 1395], precisandone la natura, i termini, l'origine e la portata; se si tratta di amministratore delegato, deve altresì astenersi dal compiere l'operazione [c.c. 1394, 2373, 2631], investendo della stessa l'organo collegiale, se si tratta di amministratore unico, deve darne notizia anche alla prima assemblea utile (1).