Diversity nelle SGR, Assogestioni al lavoro sulla definizione delle best practice

Pubblicato il 23/4/2019

Nell'ambito del settore bancario e finanziario il tema della diversità di genere sta ricevendo crescente attenzione sia da parte di alcuni legislatori nazionali sia da parte dei regolatori europei, che hanno introdotto una serie di misure volte a implementare la presenza femminile negli organi sociali e nelle posizioni manageriali degli intermediari e a eliminare le disparità retributive di genere.

Considerata la rilevanza del tema, Assogestioni ha intensificato gli sforzi volti a promuovere iniziative tendenti all'affermazione e al consolidamento del valore della diversity nell'ambito dell'industria del risparmio gestito attraverso l'istituzione di un apposito Comitato Diversity presieduto da Cinzia Tagliabue, amministratore delegato per l'Italia di Amundi, con l'obiettivo di sensibilizzare le Sgr all'adozione di politiche mirate ad assicurare parità di trattamento e di opportunità al personale dei diversi generi.

L'indagine sul grado di diversity delle Sgr

Su incarico del Consiglio Direttivo dell'associazione, il Comitato ha condotto un'indagine finalizzata ad analizzare le prassi in tema di politiche di diversità adottate dalle società e l'attuale composizione degli organi di amministrazione e controllo delle Sgr, nonché del management team delle stesse. I criteri di diversità oggetto dell'indagine sono quelli indicati nel documento di consultazione della Banca d'Italia dell'agosto 2018 in tema di governance delle Sgr (genere; età; competenze; esperienze).

All'indagine, scaricabile al link in calce all'articolo, hanno partecipato 14 società associate, che detengono una quota di mercato dell'85%. Tra queste, 10 società hanno un patrimonio netto gestito superiore ai cinque miliardi di euro (c.d. gestori significativi).

In particolare, la ricerca ha evidenziato che la quota di donne all'interno degli organi sociali delle Sgr si attesta al 18%, e che i board con almeno una presenza femminile al loro interno sono numerosi: su un totale di 14 Sgr analizzate, 13 hanno donne al loro interno. Il 29% delle Sgr comprese nel campione esaminato adotta politiche di diversità.

Cinzia Tagliabue, presidente del Comitato Diversity di Assogestioni, commenta: "Affinché ci sia un vero cambiamento, le politiche da adottare per evitare preconcetti nel processo di assunzione e avere pari opportunità di carriera non devono essere soltanto di facciata ma devono essere rispettate, riviste con regolarità per valutarne l'efficacia e, soprattutto, essere condivise dai vertici aziendali. Solo così si può davvero creare una cultura inclusiva. Lo sviluppo di carriera deve comunque tenere conto delle reali capacità delle persone. Non è un'operazione di make-up: vogliamo un sistema basato sulla meritocrazia".

Il quadro normativo

Il legislatore europeo, nel "CRD V package" e nella nuova direttiva sulle imprese di investimento (IFD), prevede l'introduzione del principio di uguaglianza della remunerazione fra uomini e donne, da tradursi in una gender neutral remuneration policy rispetto alla quale EBA ed ESMA esprimeranno linee guida che gli intermediari finanziari saranno chiamati ad adottare.

In Italia, il Codice di Autodisciplina delle società quotate raccomanda l'adozione di criteri di diversità di genere all'interno degli organi sociali, con l'obiettivo di assicurarne l'adeguata competenza e professionalità e auspicando che i principi di diversity siano applicati all'intera organizzazione aziendale.

Roberta D'Apice, direttore del settore legale di Assogestioni, coordina i lavori del Comitato Diversity. In merito all'attenzione del legislatore nazionale ed europeo, D'Apice osserva: "Le normative sulle politiche di genere possono rappresentare un'opportunità di spinta verso la sperimentazione di nuovi modelli. Tutte queste iniziative e misure normative sono una testimonianza di come i concetti di diversità e inclusione non siano formule vuote, ma temi rilevanti sul piano giuridico in quanto idonei a fondare veri e propri obblighi per le società e i loro organi di amministrazione e di controllo".

Allargare il perimetro di applicazione

Nelle prossime settimane il parlamento italiano sarà inoltre chiamato a discutere una proposta di legge che punta a prorogare oltre la scadenza del 2022 la legge Golfo-Mosca, entrata in vigore nel 2011 per contrastare la discriminazione nei confronti delle donne nei consigli di amministrazione delle aziende.

Il provvedimento aveva introdotto l'obbligo per gli organi sociali delle società quotate di riservare un terzo dei posti nei board di controllo al genere meno rappresentato. Nell'ambito della discussione parlamentare sulla proposta di legge Assogestioni sarà udita in consultazione e si esprimerà a favore del rinnovo.

Il Comitato dei gestori di Assogestioni ha già posto in essere politiche di selezione dei candidati alle cariche di minoranza che vadano oltre le quote introdotte dalla legge Golfo-Mosca. Il lavoro dell'associazione darà ulteriore corpo all'idea delle quote rosa, che per Assogestioni rappresentano un punto di partenza da cui creare meccanismi che portino un cambiamento nel modo in cui si forma il capitale umano.

È infatti intenzione dell'associazione allargare il perimetro oltre i ruoli apicali, lavorando con le società associate così da condividere tutte le iniziative utili a sostenere la diversity anche nell'assunzione delle persone più giovani, nell'organizzazione delle promozioni, nella meritocrazia interna e nei livelli di remunerazione.

Fabio Galli, direttore generale di Assogestioni, commenta: "L'analisi condotta dal comitato sulla diversity ha prodotto una fotografia che costituisce il primo passo di un lavoro che Assogestioni intende proseguire. Il comitato raccoglierà ora le esperienze sul piano dell'organizzazione e della pianificazione messe in campo dalle diverse aziende, per offrire alle società di gestione un quadro delle best practice che possono sostenere questa evoluzione".

L'associazione del risparmio gestito pubblica una panoramica delle politiche di diversità adottate dalle Sgr attive in Italia. Il lavoro del Comitato Diversity esprimerà indicazioni operative per sensibilizzare ulteriormente le società a garantire parità di trattamento e opportunità a tutti i livelli societari