ASSOGESTIONI
associazione del risparmio gestito

Home [1]

Diversity, Assogestioni in prima linea per il rinnovo della legge Golfo-Mosca

Pubblicato il 8/5/2019 -
Milano

Assogestioni prosegue nel suo impegno a sostegno della parità di accesso agli organi delle società quotate e nel sensibilizzare le Sgr all'adozione di politiche mirate ad assicurare parità di trattamento e di opportunità al personale dei diversi generi. Nel corso dell'audizione davanti alla 6° commissione Finanze e Tesoro del Senato della Repubblica, l'associazione ha infatti confermato di essere a favore della scelta del legislatore di valutare l'opportunità di prolungare le disposizioni della legge Golfo-Mosca per altri tre mandati, come proposto dai disegni di legge n. 1028 e n. 1095.

La delegazione di Assogestioni, guidata da Cinzia Tagliabue, presidente del Comitato Diversity, e composta anche da Roberta D'Apice (direttore settore legale), e Alessia Di Capua (relazioni istituzionali e corporate governance), nel proprio intervento ha osservato che ciò consentirebbe un maggiore consolidamento dei risultati raggiunti. Durante l'audizione è stata inoltre evidenziata la necessità di continuare ad adottare misure a sostegno di questo processo di cambiamento culturale in corso, con l'avvertenza che ogni qual volta si attuino azioni positive se ne preservi il carattere della temporaneità.

L'Associazione ha anche sottolineato che attraverso il Comitato dei gestori, per il quale Assogestioni esercita le funzioni di segreteria e presta consulenza tecnico-giuridica, prosegue l'impegno dei fondi di investimento per il riequilibrio tra generi negli organi sociali delle società quotate italiane

partecipate, depositando liste per la quota riservata alle minoranze secondo il meccanismo del voto di lista. Le liste sono composte esclusivamente da candidati in possesso dei requisiti di onorabilità, professionalità e indipendenza stabiliti nel documento “Principi per la selezione dei candidati alle cariche sociali in società quotate” promosso dal Comitato Corporate governance dell’Associazione, nel rispetto dell’equilibrio tra generi, in modo che a quello meno rappresentato sia riservato almeno un terzo dei candidati nelle liste con più di due componenti. Il Comitato dei gestori elegge annualmente un numero di donne che va anche oltre le quote introdotte dalla legge Golfo-Mosca.

Assogestioni ha quindi evidenziato di aver partecipato, in quanto componente del Comitato per la Corporate Governance nazionale, alla decisione di introdurre nel Codice di Autodisciplina un nuovo principio che raccomanda agli emittenti di applicare criteri di diversità, anche di genere, per la composizione degli organi sociali, al fine proprio di favorire il consolidamento degli effetti positivi della legge Golfo-Mosca.

L’Associazione ha, inoltre, ricordato di aver intensificato gli sforzi volti a promuovere iniziative tendenti all’affermazione e al consolidamento del valore della diversity [2] nell’industria del risparmio gestito attraverso l’istituzione di un apposito Comitato Diversity. Assogestioni ha spiegato che la decisione di impegnarsi direttamente è originata in larga misura dagli stimoli normativi e regolamentari in ambito europeo e nazionale che negli anni hanno introdotto e stanno introducendo diverse misure volte non solo ad incrementare la presenza femminile negli organi sociali e nelle posizioni manageriali delle banche e degli intermediari finanziari ma anche ad eliminare le disparità retributive di genere.

Su incarico del Consiglio Direttivo di Assogestioni, il Comitato Diversity ha condotto un’indagine per analizzare le prassi sulle politiche di diversità adottate dalle società nonché l’attuale composizione degli organi di amministrazione e controllo e del management team. In particolare, la ricerca ha evidenziato che la quota di donne negli organi sociali si attesta sul 18% ma che praticamente tutte hanno almeno una donna nel board. Solo il 7% del top management risulta composto da donne, percentuale che sale invece al 30% nel management di seconda linea e raggiunge fino al 40% nei livelli più bassi, a conferma del fatto che esistono tuttora barriere che ostacolano gli avanzamenti di carriera. È emerso, poi, come solo il 29% delle Sgr abbia a oggi adottato politiche di diversità.

L’Associazione ha sottolineato che l’indagine condotta rappresenta il primo passo di un processo volto a fornire a tutte le Sgr un quadro delle best practice da poter adottare per sostenere la diversity non solo ai livelli apicali ma anche nello sviluppo delle carriere, dall’assunzione delle persone più giovani, all’organizzazione delle promozioni, alla meritocrazia interna e ai livelli di remunerazione.

• "Diversità e inclusione: una sfida per il settore del risparmio gestito", la conferenza del Salone del Risparmio 2019 in cui sono state presentate le attività del Comitato Diversity, è disponibile qui in streaming [3]