La diversità nelle Sgr è legge. Le linee guida Assogestioni

Pubblicato il 3/2/2020



Il tema della diversità e, in particolare, della diversità di genere negli organi sociali degli intermediari (quotati e non) che prestano servizi di investimento e di gestione collettiva del risparmio è stato oggetto, negli ultimi mesi, di importanti iniziative normative, regolamentari e di autodisciplina.

Le novità in Italia

Il Regolamento della Banca d'Italia di attuazione degli articoli 4-undecies e 6, comma 1, lettere b) e c-bis) del TUF, nell'introdurre nuove previsioni in materia di governo societario dei gestori, è intervenuto sia sui criteri di composizione degli organi sociali dei suddetti intermediari – prescrivendo l'obbligo di assicurare una composizione degli organi sociali che rifletta un adeguato grado di diversificazione in termini, tra l'altro, di competenze, esperienze, età, genere - sia sull'istituzione e sui compiti dei comitati endosocietari, richiedendo al comitato nomine (ove presente) di tener conto, nello svolgimento dei propri compiti, dell'esigenza di assicurare un adeguato grado di diversificazione nella composizione collettiva dell'organo con funzione di supervisione strategica, anche fissando un obiettivo (target) in termini di quota di genere meno rappresentato, nonché di evitare che i processi decisionali del medesimo organo siano dominati da un unico soggetto o da gruppi di soggetti che possono recare pregiudizio all'intermediario.

Per gli intermediari con azioni quotate in un mercato regolamentato, i commi 302-305 dell'art. 1 della legge 27 dicembre 2019 n. 160 (c.d. "legge di bilancio 2020") hanno previsto che, a partire dal primo rinnovo degli organi di società quotate successivo all'entrata in vigore della predetta legge di bilancio – e quindi già a partire dai rinnovi che avranno luogo nel 2020 –, la quota riservata al genere sottorappresentato passi dall'attuale terzo a due quinti dei componenti del consiglio. Inoltre, limitatamente alle società neo-quotate, è previsto "per il primo rinnovo successivo alla data di inizio delle negoziazioni" che la percentuale da riservare al genere meno rappresentato sia pari ad "almeno un quinto" dei componenti. Altra rilevante novità è che la quota riservata si applica per sei mandati

consecutivi, quindi tre in più rispetto a quelli previsti dalla precedente disciplina, ormai venuta a scadenza (i sei mandati consecutivi dovrebbero "aggiungersi" ai tre già previsti dalla legge Golfo-Mosca, per un totale complessivo, dunque, di nove mandati consecutivi).

Le novità dall'Europa

Con riferimento specifico alle imprese d'investimento importanti novità in tema di diversità di genere sono state introdotte dal legislatore europeo.

Lo scorso 5 dicembre sono stati pubblicati nella Gazzetta Ufficiale dell'Unione europea i provvedimenti che definiscono il nuovo regime di vigilanza prudenziale delle imprese di investimento, e in particolare: (i) il Regolamento (UE) 2019/2033 relativo ai requisiti prudenziali delle imprese di investimento, che si applica a decorrere dal 26 giugno 2021; (ii) la Direttiva (UE) 2019/2034 del Parlamento europeo e del Consiglio del 27 novembre 2019 relativa alla vigilanza prudenziale sulle imprese di investimento, che dovrà essere recepita a livello nazionale sempre entro il 26 giugno 2021.

Con tali provvedimenti, il legislatore europeo impone agli Stati membri di assicurare che le imprese d'investimento siano dotate di politiche di remunerazione neutrali rispetto al genere e che il comitato remunerazione, ove istituito, presenti una composizione equilibrata sotto il profilo del genere.

Le linee guida di Assogestioni

Nelle more della definizione delle suddette previsioni regolamentari e normative, lo scorso settembre 2019 il Consiglio Direttivo di Assogestioni ha approvato, su proposta del Comitato Diversity, linee guida in materia di diversità e inclusione nelle Sgr, Sicav e Sicaf [2].

Le linee guida sono finalizzate ad agevolare i gestori nella definizione di procedure e politiche di diversità e inclusione degli organi sociali dei gestori. Esse contengono altresì misure e best practice [3] finalizzate a promuovere la parità di trattamento e di opportunità tra i generi all'interno dell'intera organizzazione aziendale.

Alla luce del mutato contesto normativo, le linee guida possono dunque costituire uno strumento di ausilio per l'adempimento dei nuovi obblighi in tema di diversità degli organi sociali gestori.

Comitato Diversity: prossime iniziative

In questa prospettiva Assogestioni intende anche creare sul proprio sito istituzionale uno "Sportello Diversity & Inclusion", e cioè un luogo di confronto tra i responsabili HR delle SGR, SICAV e SICAF sulle modalità di implementazione delle principali best practice in tema di diversità e inclusione nonché organizzare incontri in tema di "Gender Equality Certification".

- Banca d'Italia ha recentemente confermato che gli organi sociali delle Sgr devono essere adeguatamente diversificati per competenze, esperienze, età e genere
- Assogestioni pubblica le linee guida alle associate in tema di diversità e inclusione nelle Sgr,

Sicav e Sicaf, che da documento di sensibilizzazione diventano uno strumento di ausilio per l’adempimento dei nuovi obblighi normativi

- Proseguno i lavori del Comitato Diversity con nuove iniziative

---