



Relazione Assogestioni sull'adozione di criteri di diversità nelle SGR

Il Comitato *Diversity* dell'Assogestioni, su incarico del Consiglio Direttivo dell'associazione, ha condotto un'indagine finalizzata ad analizzare (i) le prassi in tema di politiche di diversità eventualmente (già) adottate dalle Società; (ii) 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 hanno partecipato 14 società¹ associate che detengono una quota di mercato dell'85%. Tra queste, **10 società**² hanno un patrimonio netto gestito superiore ai 5 miliardi di euro (c.d. gestori significativi).

Con riferimento alla **diversità di genere** è emerso che:

(i) La quota di donne all'interno degli **organi sociali** delle SGR si attesta al 18%³.

(ii) i *board* con almeno una presenza femminile al loro interno sono numerosi: su un totale di 14 SGR analizzate 13 società hanno donne al loro interno.

(ii) la percentuale media di donne che ricoprono l'incarico di **amministratore non esecutivo** per le SGR analizzate è pari al 20% (settore bancario italiano 10%); mentre la percentuale media di donne che ricoprono l'incarico di **amministratore esecutivo** è pari al 9% (settore bancario italiano 7%).

Dall'analisi si evince che il 7% del Top management è composto da donne. La quota femminile si alza all'interno del *management* di seconda linea, attestandosi a circa il 30%, e all'interno del livello più basso del *management* toccando il 40%. Dalla lettura dei dati del campione analizzato sembrerebbe essere in presenza del cosiddetto "soffitto di cristallo": fenomeno dall'ampia diffusione, anche a livello internazionale, che indica la presenza di una barriera che ostacola l'avanzamento di carriera di un individuo.

Per quanto riguarda l'aspetto dell'**età**, la categoria delle persone **al di sotto dei 36 anni** non è rappresentata fra gli amministratori esecutivi e

¹ Generali Investments Europe SGR; Eurizon Capital SGR; Anima SGR; Pramerica SGR; Fideuram Investimenti SGR; Arca Fondi SGR; Epsilon Associati SGR; Euromobiliare AM SGR; Mediolanum SGR; Amundi SGR; Castello SGR; Pensplan Invest SGR; Hedge Invest SGR; Etica SGR.

² Generali Investments Europe SGR; Eurizon Capital SGR; Anima SGR; Pramerica SGR; Fideuram Investimenti SGR; Arca Fondi SGR; Epsilon Associati SGR; Euromobiliare AM SGR; Mediolanum SGR; Amundi SGR.

³ Giova segnalare che nel documento della Banca d'Italia "Benchmark di diversity per il sistema bancario italiano" (luglio 2015) l'Autorità ritiene che una percentuale del 20% rappresenti un valore minimo di presenza femminile che tutte le banche devono considerare nel determinare la composizione del board. Inoltre, per i ruoli esecutivi, se collegiali (comitato esecutivo), almeno un componente deve essere donna.



amministratori non esecutivi. Circa 3/4 degli **amministratori esecutivi** ha un'età media inferiore ai **55 anni**; questo stesso dato scende al 50% nel caso di **amministratori non esecutivi**. Il campione femminile delle rispondenti si presenta in media più giovane dei colleghi maschi. Il dato può essere interpretato positivamente in una logica di ricambio generazionale.

Quanto al criterio di diversità dell'**esperienza**, Assogestioni ha esaminato il numero di anni d'esperienza e il settore d'acquisizione di tale esperienza: la maggior parte degli **amministratori esecutivi** delle società comprese nel campione ha un'**esperienza pluriventennale nel settore finanziario e nel management**; per quanto riguarda gli **amministratori non esecutivi** l'esperienza, sempre pluriventennale, è maturata **nel settore finanziario e accademico**.

Per quanto attiene al criterio della **competenza**, la specializzazione prevalente degli amministratori è **l'amministrazione d'impresa e l'economia**. Per quanto riguarda i sindaci, si riscontra una maggiore diversificazione delle competenze.

Politiche di diversità sono adottate dal 29 % delle SGR comprese nel campione esaminato, di queste il 29% riguarda gli aspetti di diversificazione legati all'età mentre il 21% al genere. Attualmente non sono state implementate politiche in materia di diversità per competenza o esperienza.

Gli esiti dell'analisi rilevano l'opportunità di adottare iniziative volte a favorire una maggiore rappresentatività femminile nelle SGR. A tal fine è intenzione dell'Associazione sensibilizzare le SGR associate attraverso la definizione di *best practice* che riguardino l'adeguata composizione degli organi sociali valutando, anche in un secondo momento, l'opportunità di estendere l'applicazione di tali pratiche ai livelli apicali della dirigenza.