

Indagine sull'adozione dei criteri di diversity nelle SGR

Milano, 19 marzo 2019
ROBERTA D'APICE
FRANCESCO BASSI

INDICE

Obiettivo	3
Campione di ricerca	4
Diversity: Genere	5
Diversity: Età	10
Diversity: Competenze	17
Diversity: Esperienze	19
Policy e progetti	23
Conclusioni	26

OBIETTIVO

L'indagine è 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

CAMPIONE DI RICERCA

Le 14 società associate partecipanti detengono una quota di mercato dell'85%. Di queste, 10 società hanno un patrimonio netto gestito superiore ai 5 miliardi di euro.



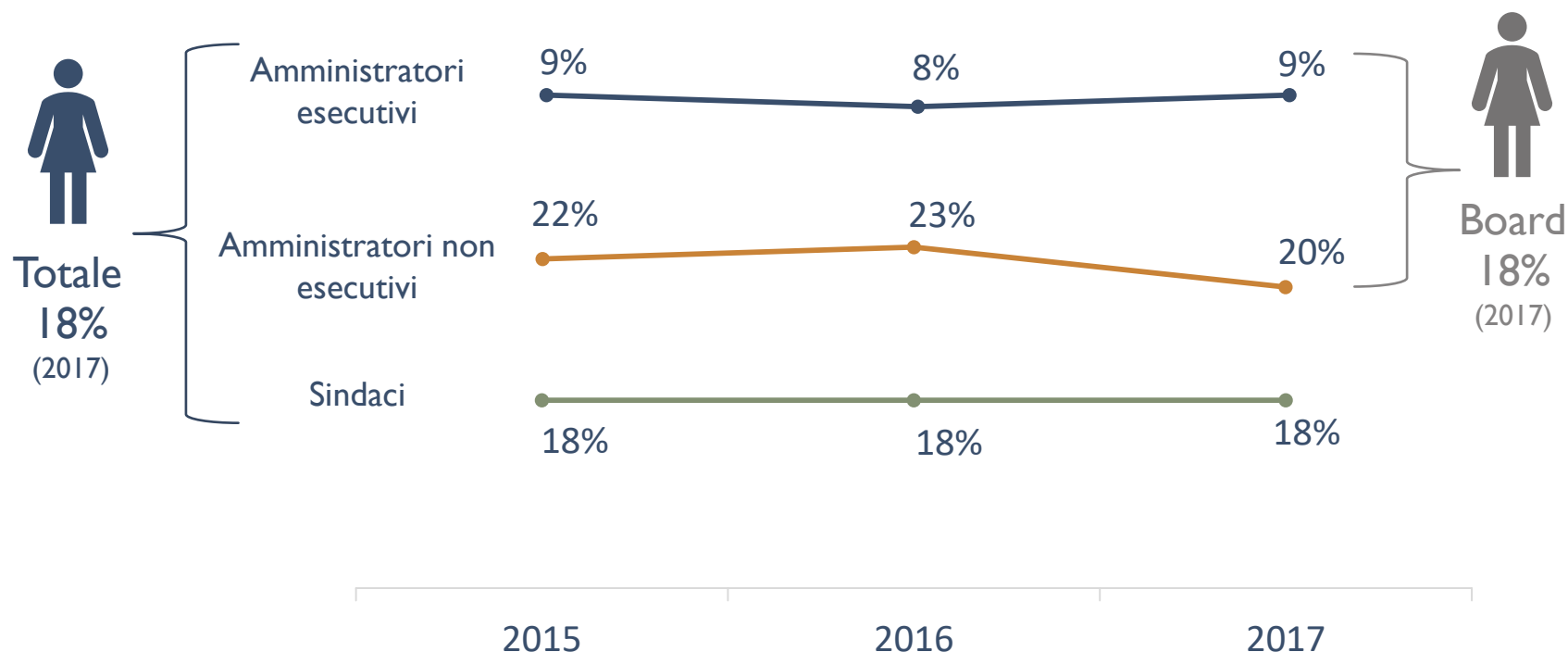
A horizontal bar chart with a dark blue segment representing 85% and a light grey segment representing the remaining 15%. The text '85%' is centered within the dark blue segment.

Category	Percentage
14 associate companies	85%
Other companies	15%



Diversity: Genere

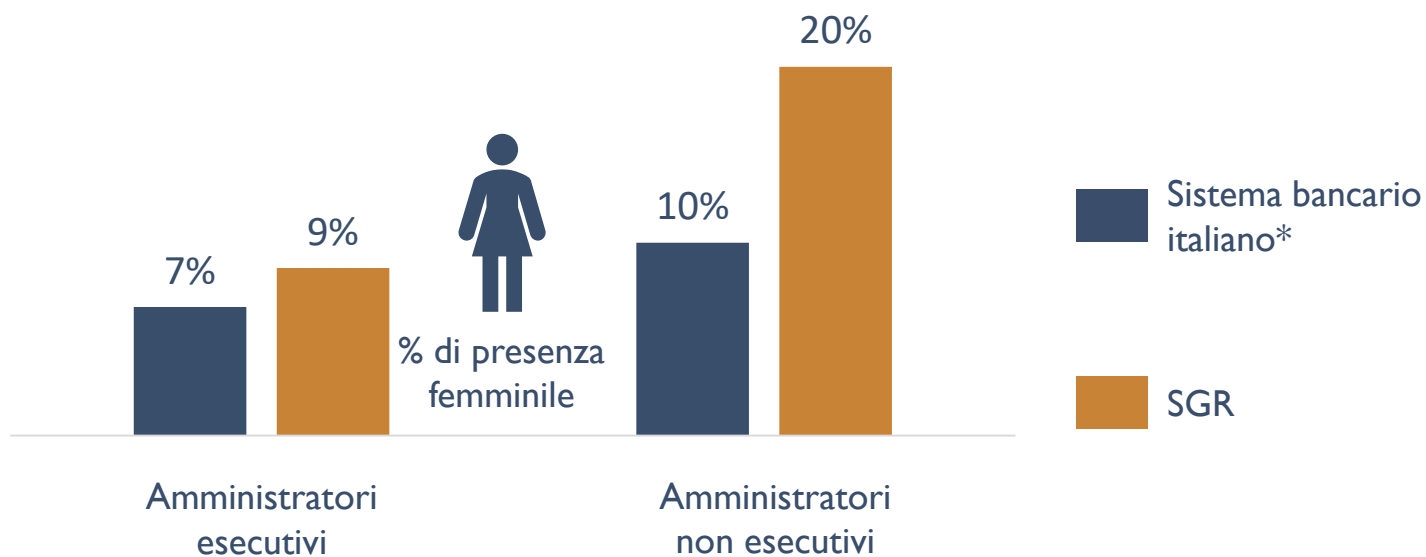
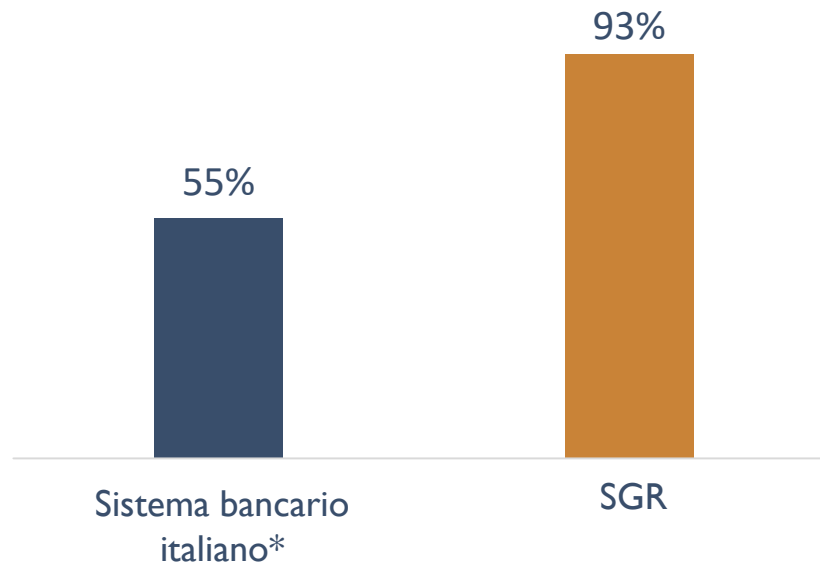
GENERE: ORGANI SOCIALI



Le società rispondenti, in quanto non quotate, non sono soggette all'obbligo, posto dalla legge 120/2011 cd. «legge Golfo-Mosca», di riservare una quota di un terzo al genere meno rappresentato. La quota di donne all'interno dei «Board» e degli organi di controllo delle società quotate nell'MTA tocca rispettivamente il 34%* e il 38%* a fine 2017. Prima dell'entrata in vigore della legge le quote erano del 7%* per i «board» e del 6%* per gli organi controllo.

GENERE: BENCHMARKING

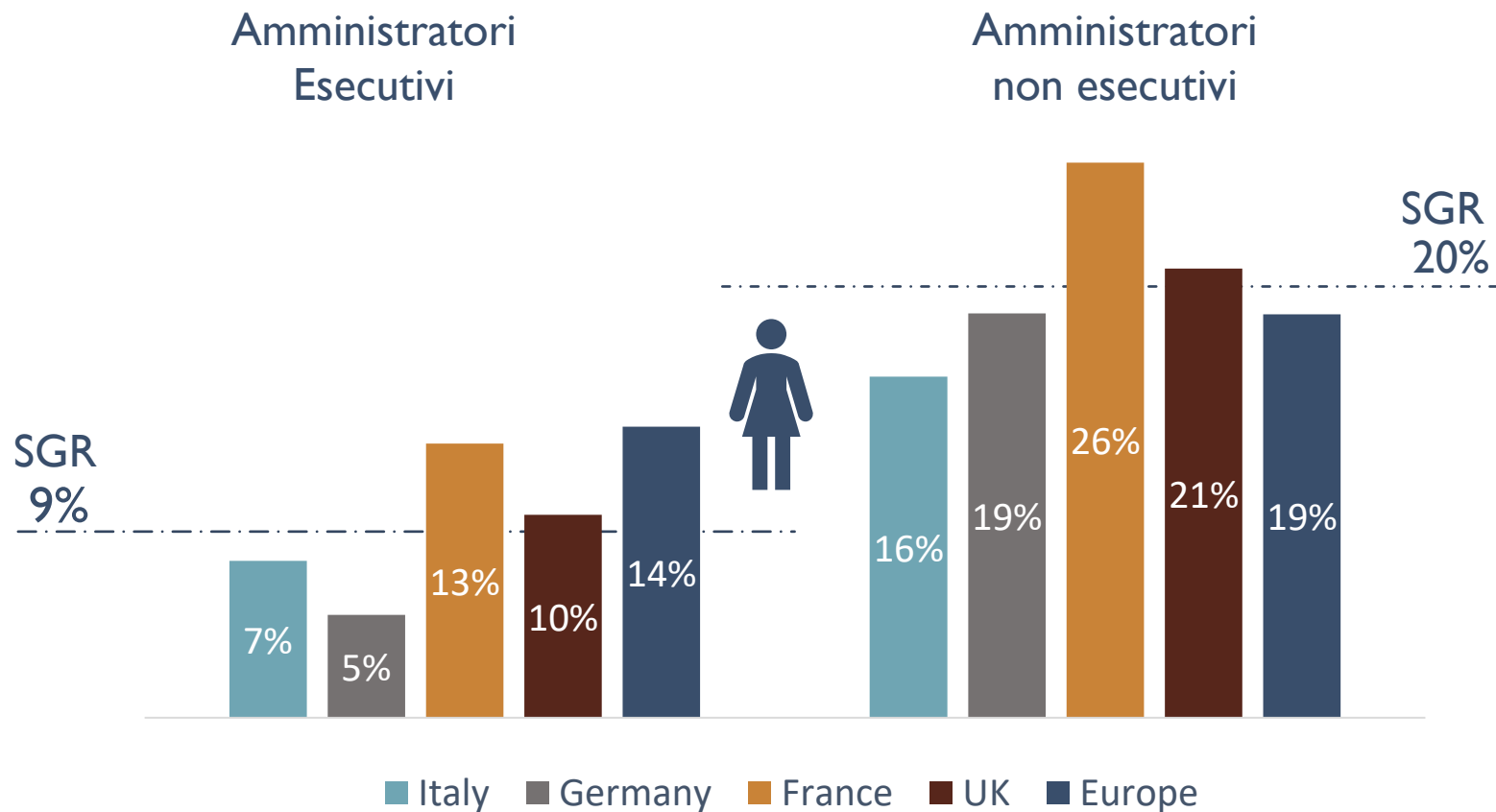
Numero di «Board» a presenza femminile



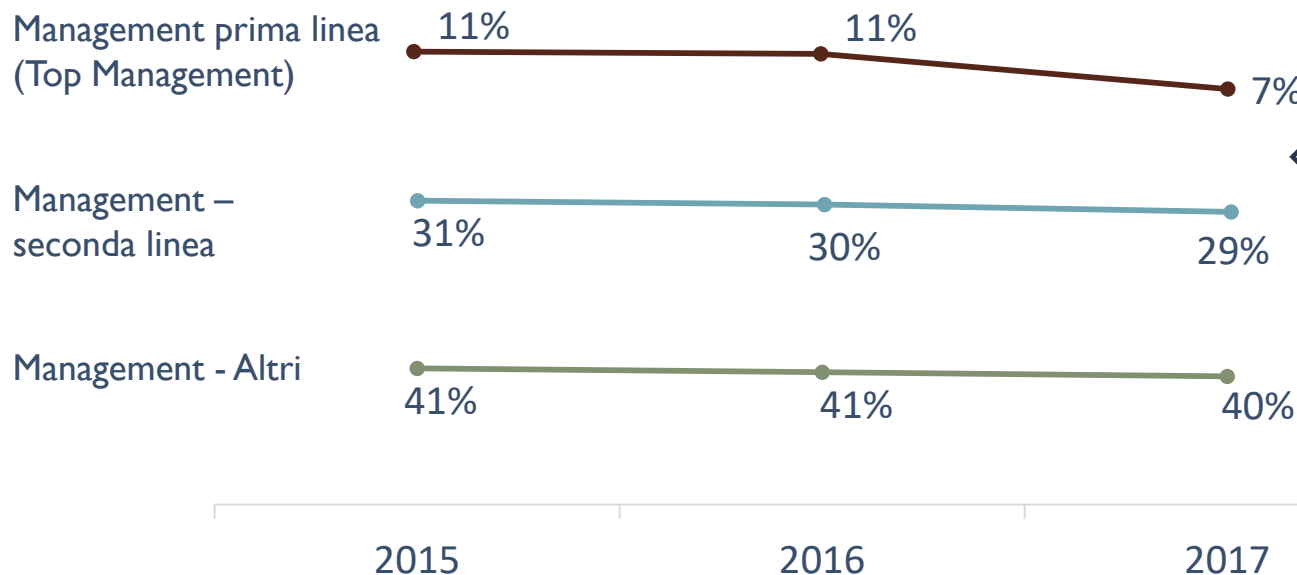
*Fonte: Banca d'Italia - Benchmark di diversity per il sistema bancario italiano, 2015 ⁷

GENERE: BENCHMARKING

Diversity within credit institutions and investment firms*



GENERE: MANAGEMENT



Si può osservare il cd. «soffitto di cristallo»: fenomeno a diffusione mondiale che indica la presenza di una barriera che impedisce l'avanzamento di carriera di un individuo.

Il Top Management in Italia*:

Ruoli standard

Ruoli di business

17%

11%

Il Top Management nel settore finanziario*:

Ruoli standard

Ruoli di business

11%

0%



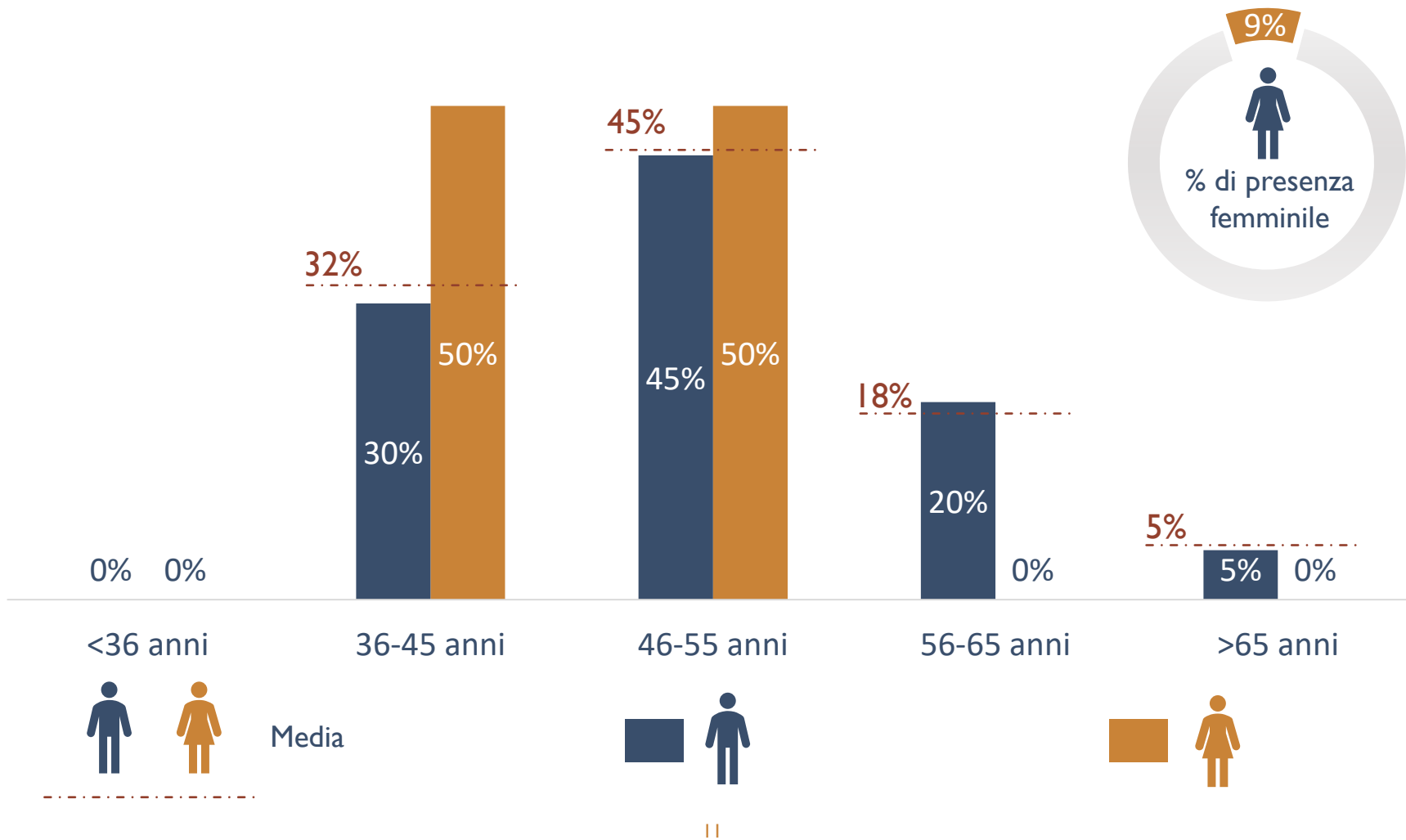
Ruoli standard: ruoli che sono presenti in tutte le aziende indipendentemente dal settore
 Ruoli di business: ruoli che sono presenti solamente nelle società di specifici settori



Diversity: Età

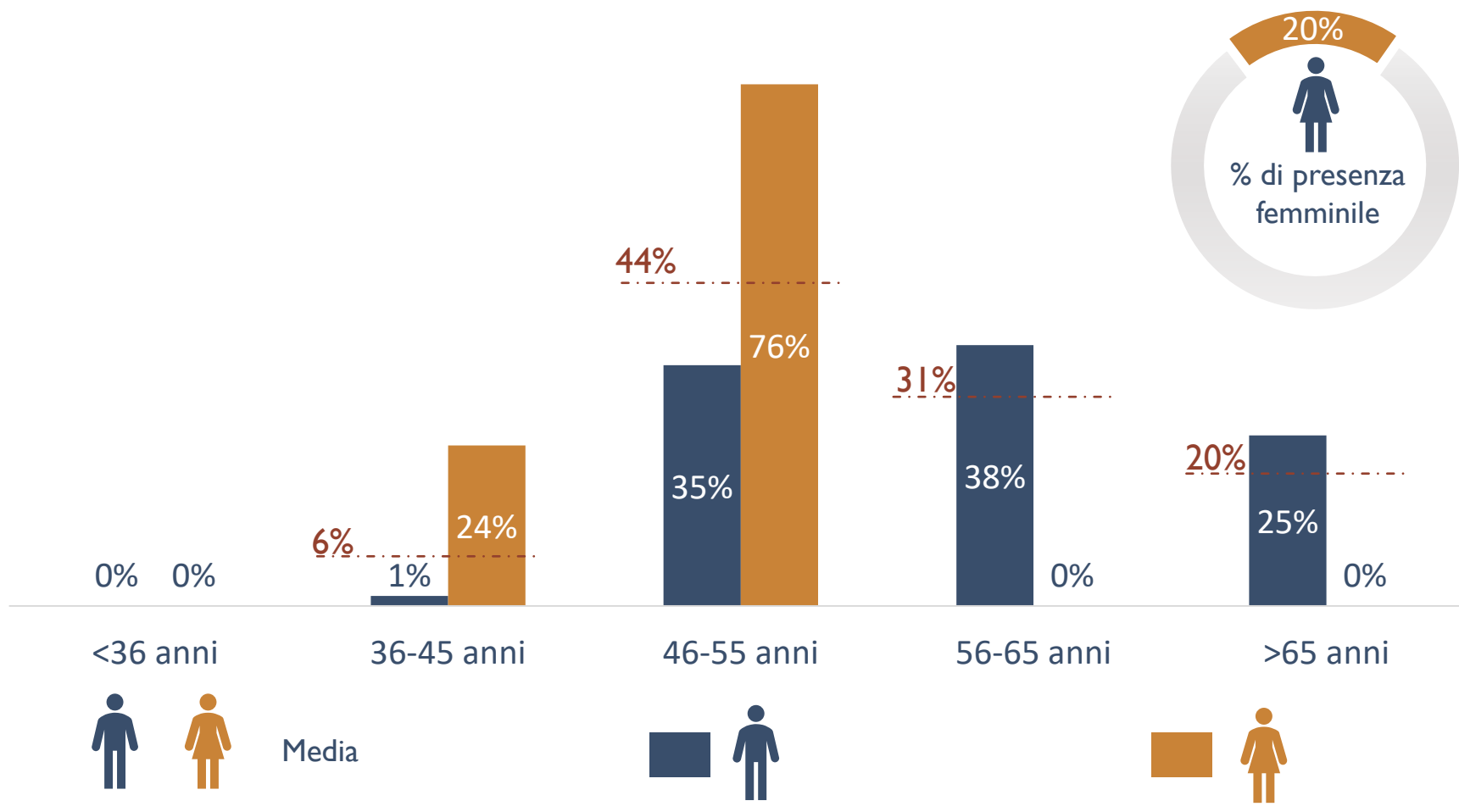
ETÀ: AMMINISTRATORI ESECUTIVI

L'80% degli amministratori esecutivi hanno un'età compresa tra i 36 e i 55 anni



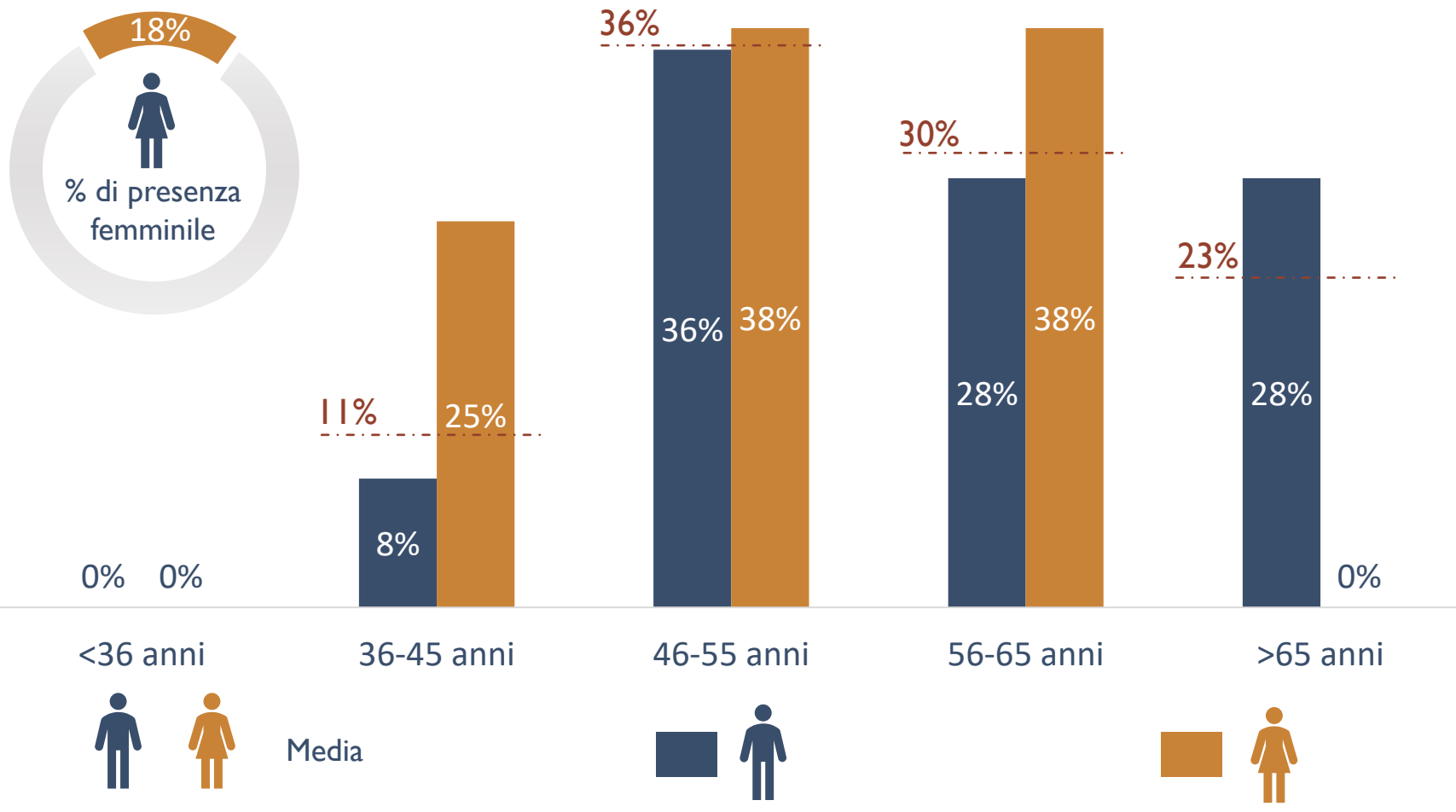
ETÀ: AMMINISTRATORI NON ESECUTIVI

L'età media degli amministratori non esecutivi aumenta: il 75% hanno un'età compresa tra i 45 e i 65 anni



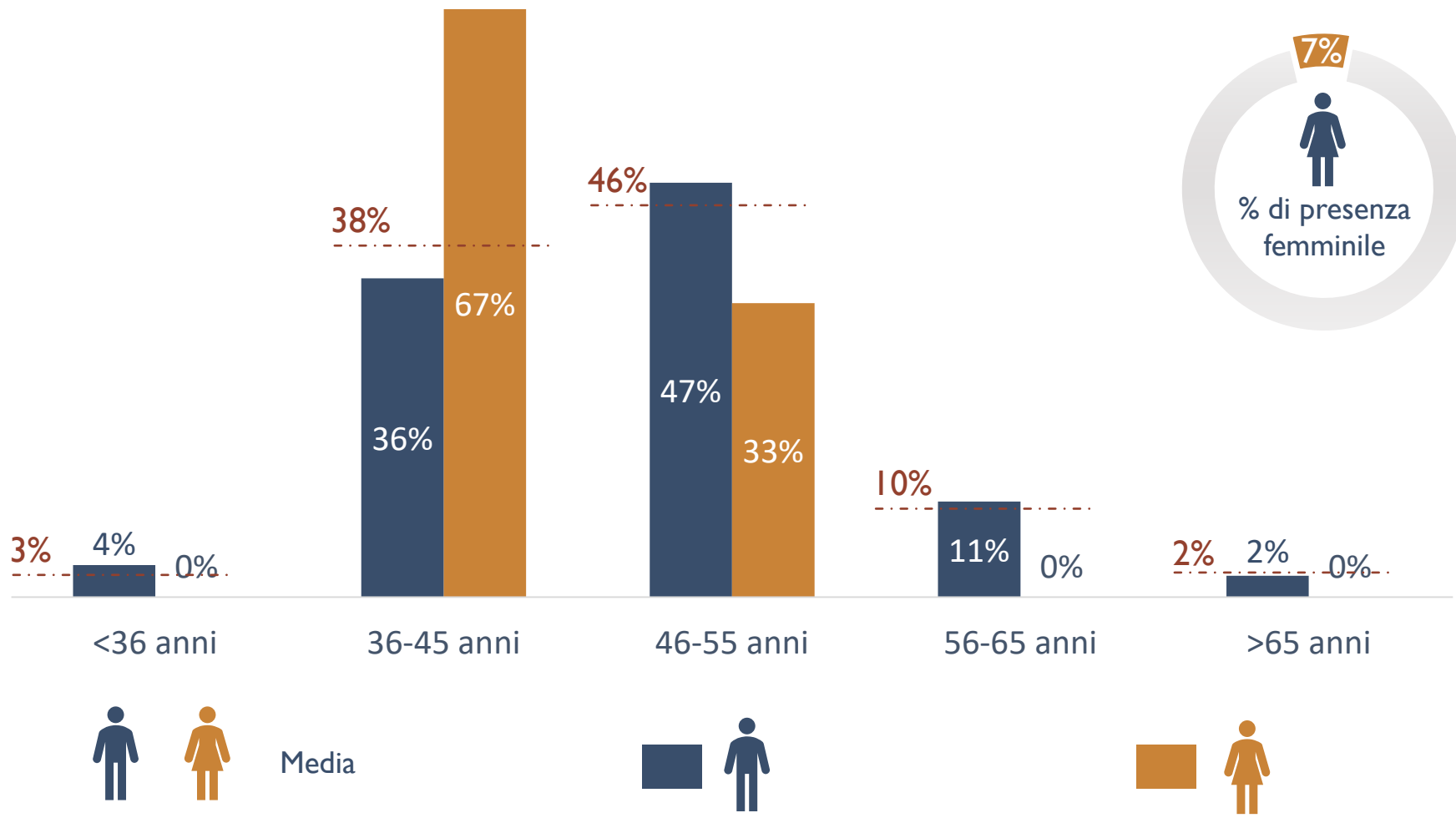
ETÀ: SINDACI

Il campione femminile si presenta in media più giovane. Il dato può essere interpretato positivamente in una logica di cambio generazionale.



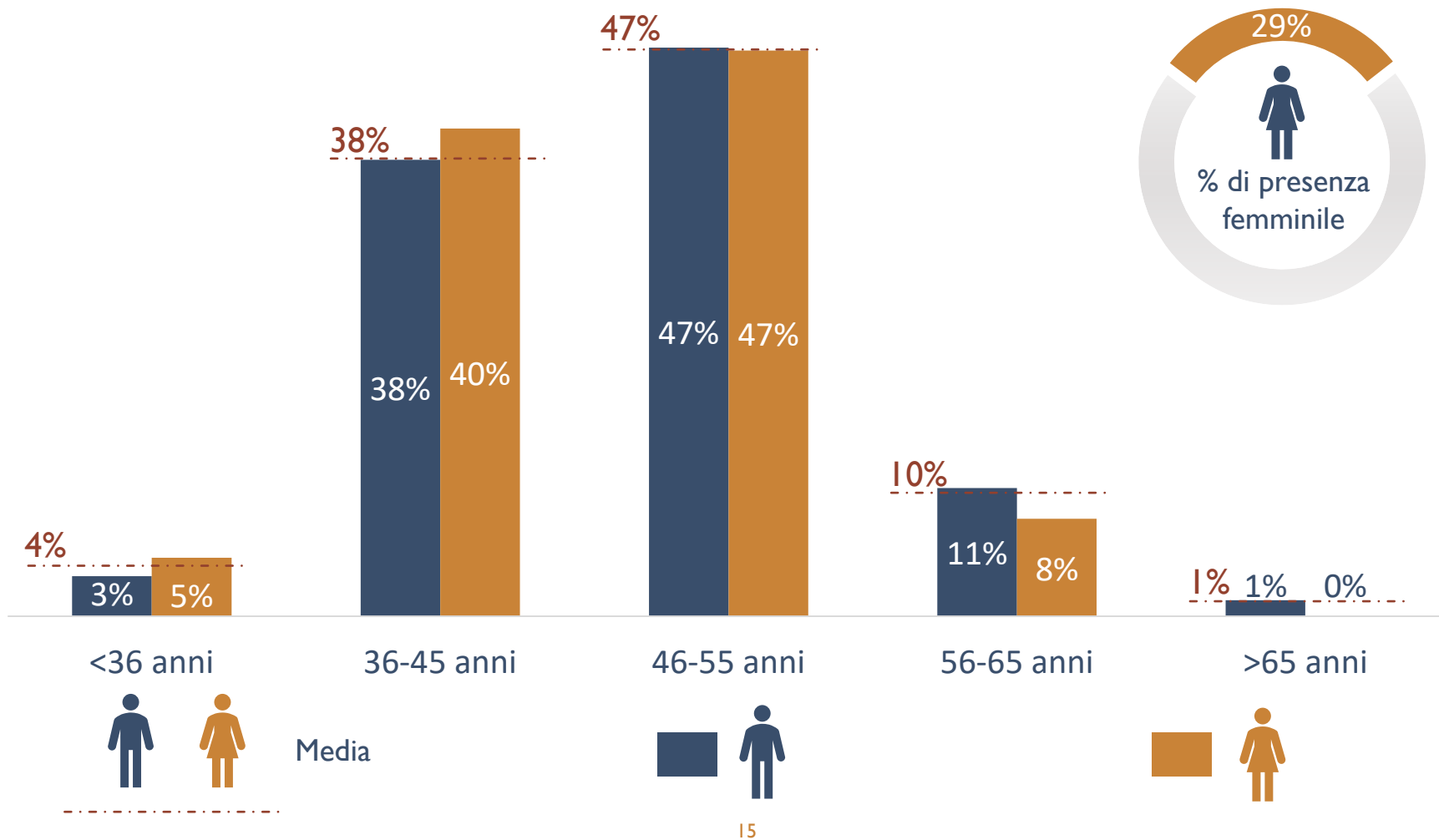
ETÀ: MANAGEMENT PRIMA LINEA (TOP MANAGEMENT)

Più dell'80% del Top Management ha un'età compresa tra i 36 e i 55 anni.

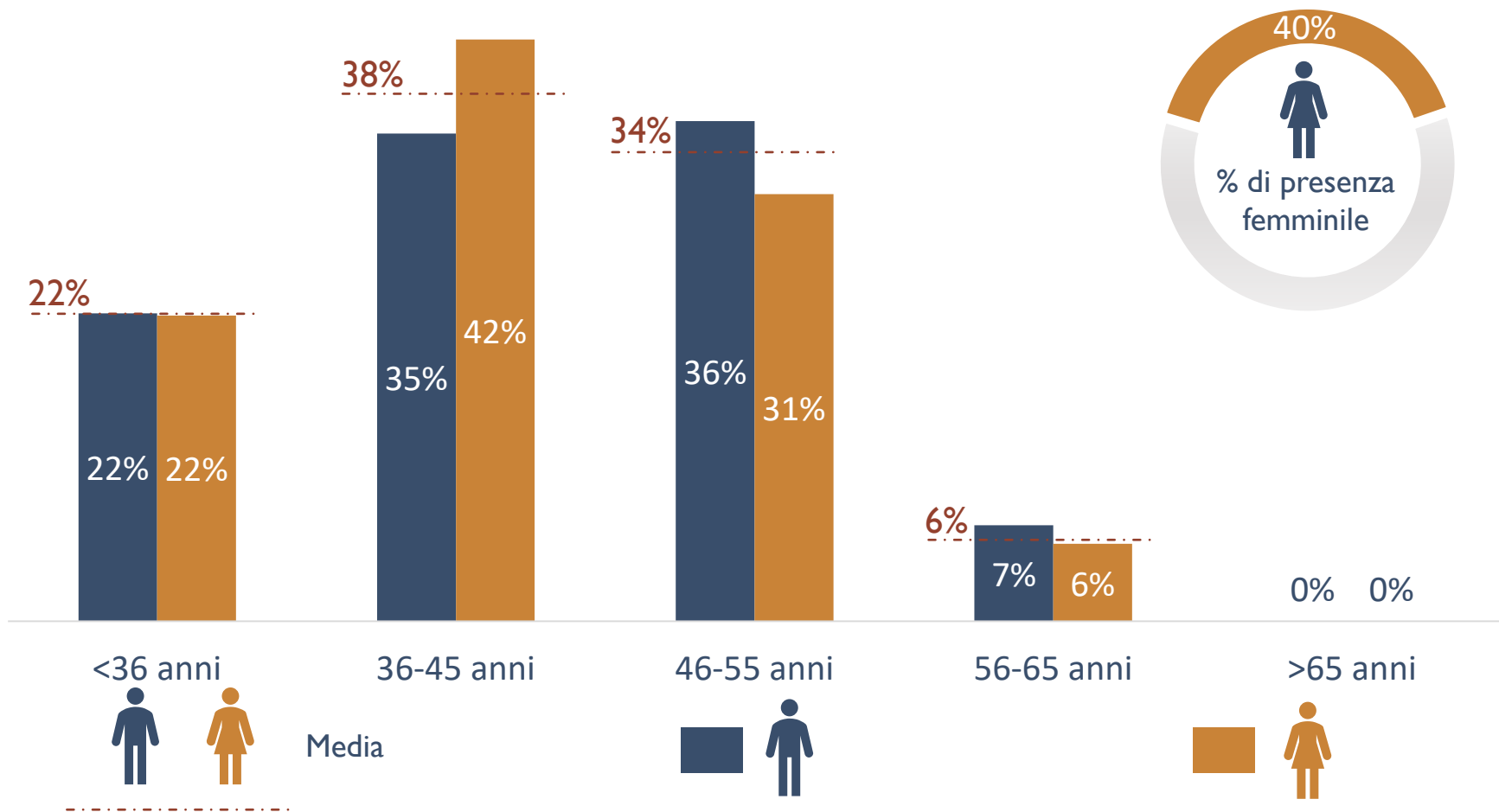


ETÀ: MANAGEMENT SECONDA LINEA

La seconda linea del management è caratterizzata da un'età media logicamente più bassa. La quasi totalità del campione non supera i 55 anni.



ETÀ: MANAGEMENT «ALTRI»

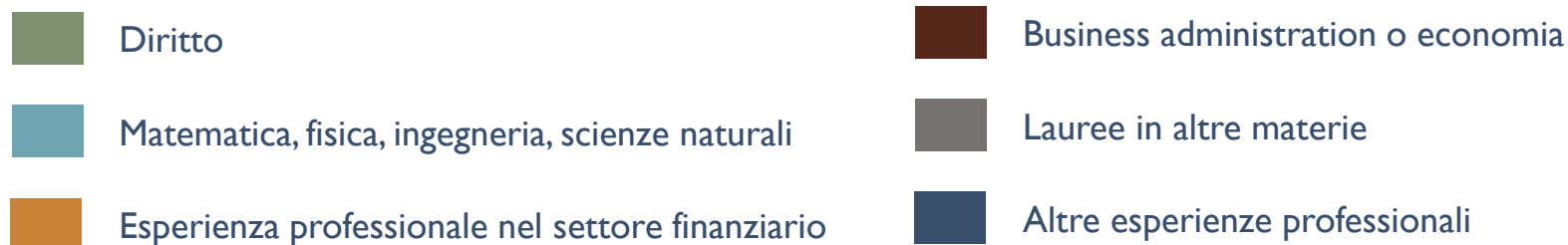
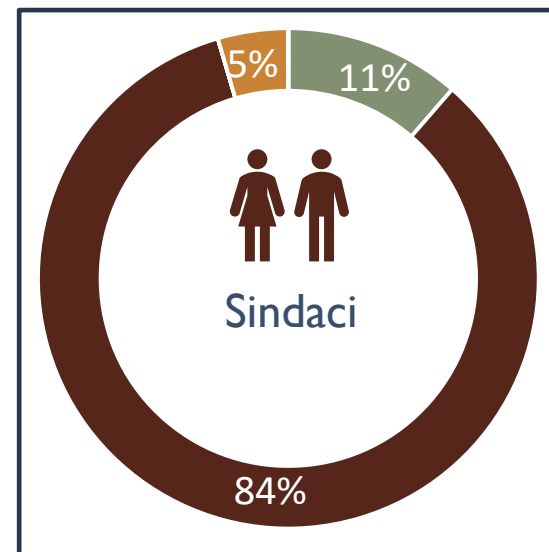
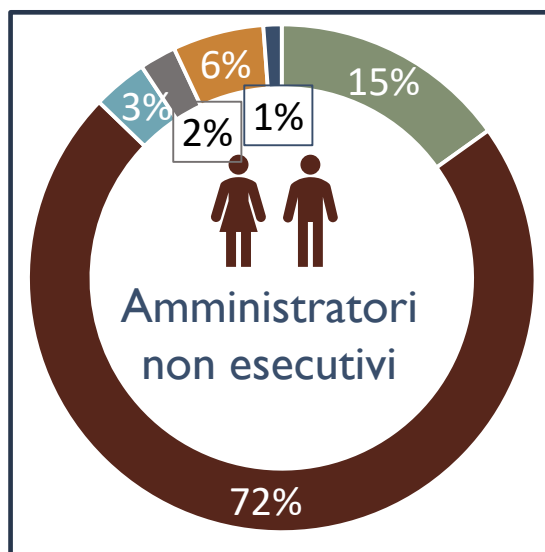
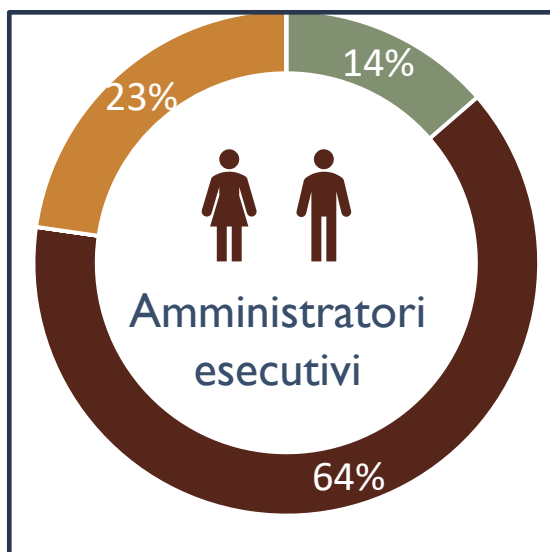




Diversity: Competenze

COMPETENZE

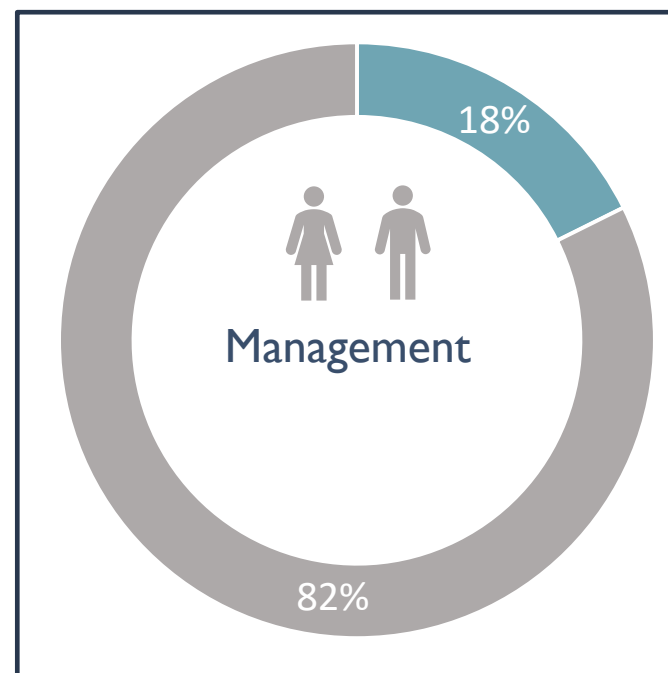
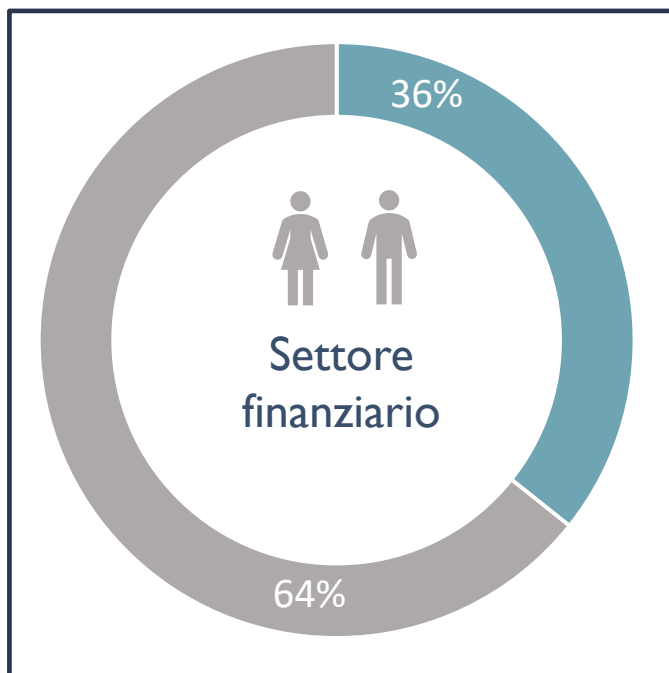
I grafici evidenziano la quota della competenza principale dei componenti degli organi sociali. Nonostante l'alta percentuale delle competenze economiche il campione mostra come vengano rappresentate anche altre categorie.





Diversity: Esperienze

ESPERIENZE: AMMINISTRATORI ESECUTIVI



Meno di un anno

1 – 5 anni

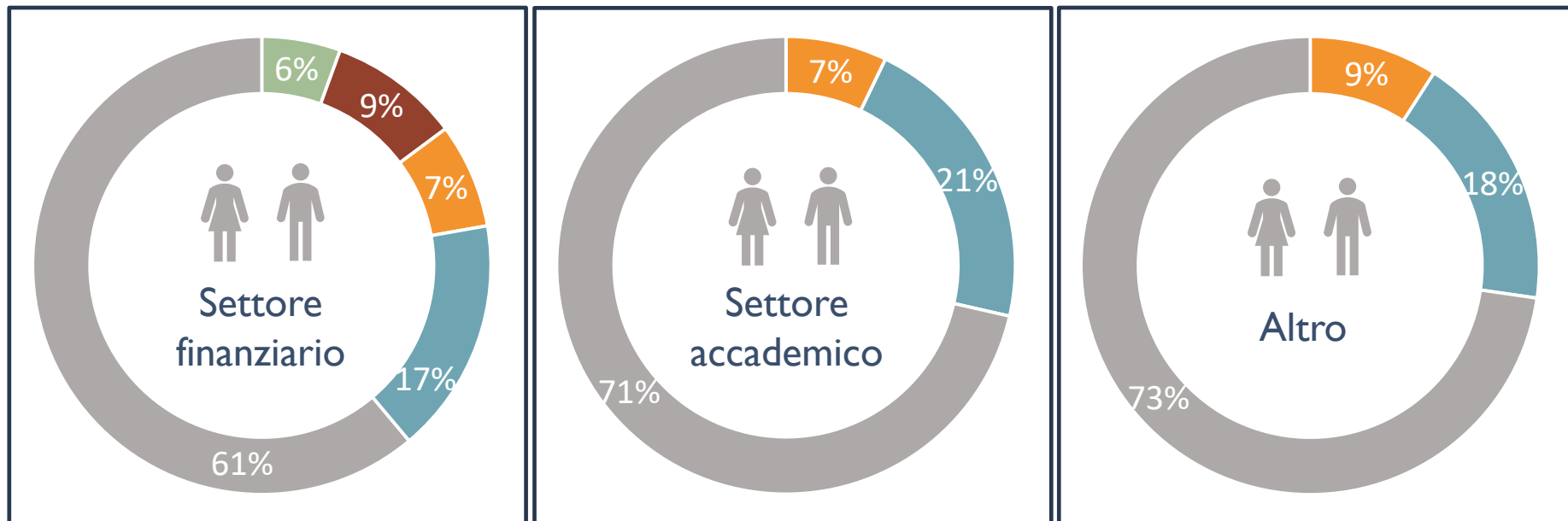
6 – 10 anni

11 – 15 anni

16 – 20 anni

Più di 20 anni

ESPERIENZE: AMMINISTRATORI NON ESECUTIVI



 Meno di un anno

 1 – 5 anni

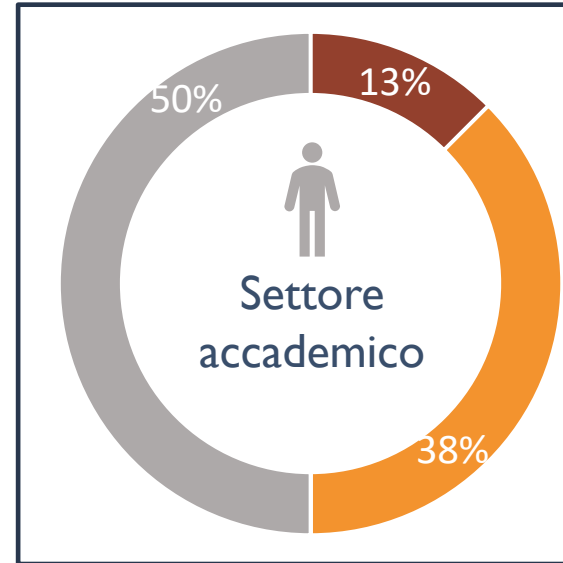
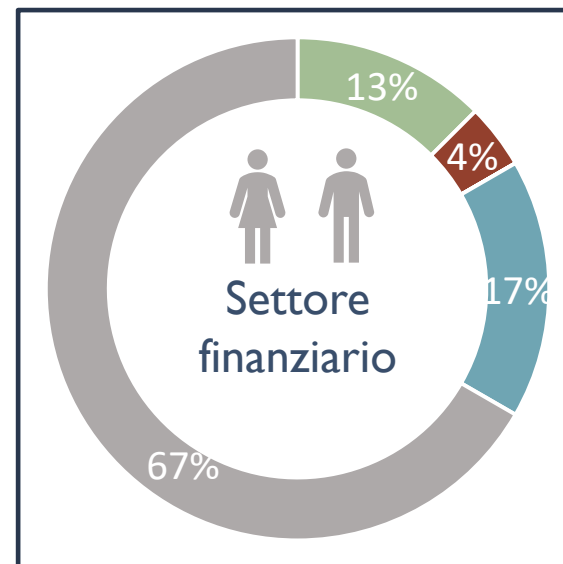
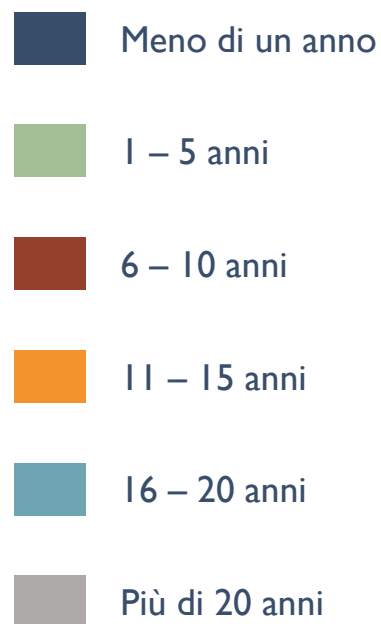
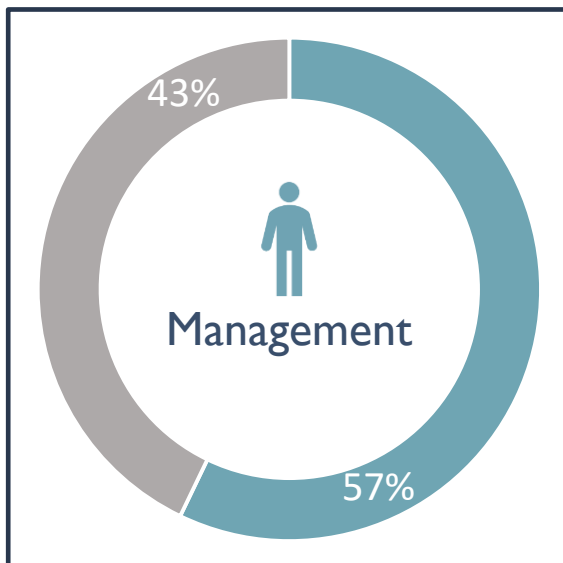
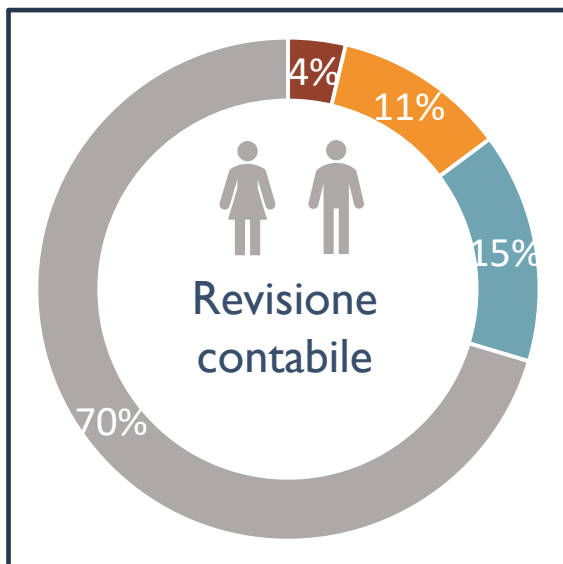
 6 – 10 anni

 11 – 15 anni

 16 – 20 anni

 Più di 20 anni

ESPERIENZE: SINDACI

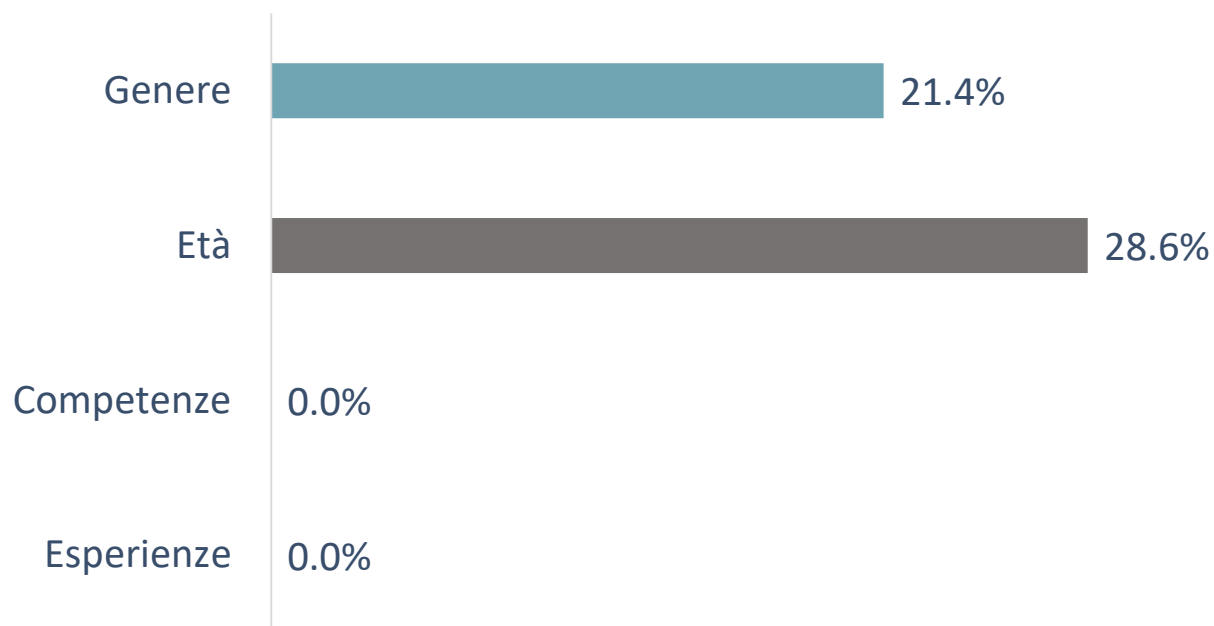




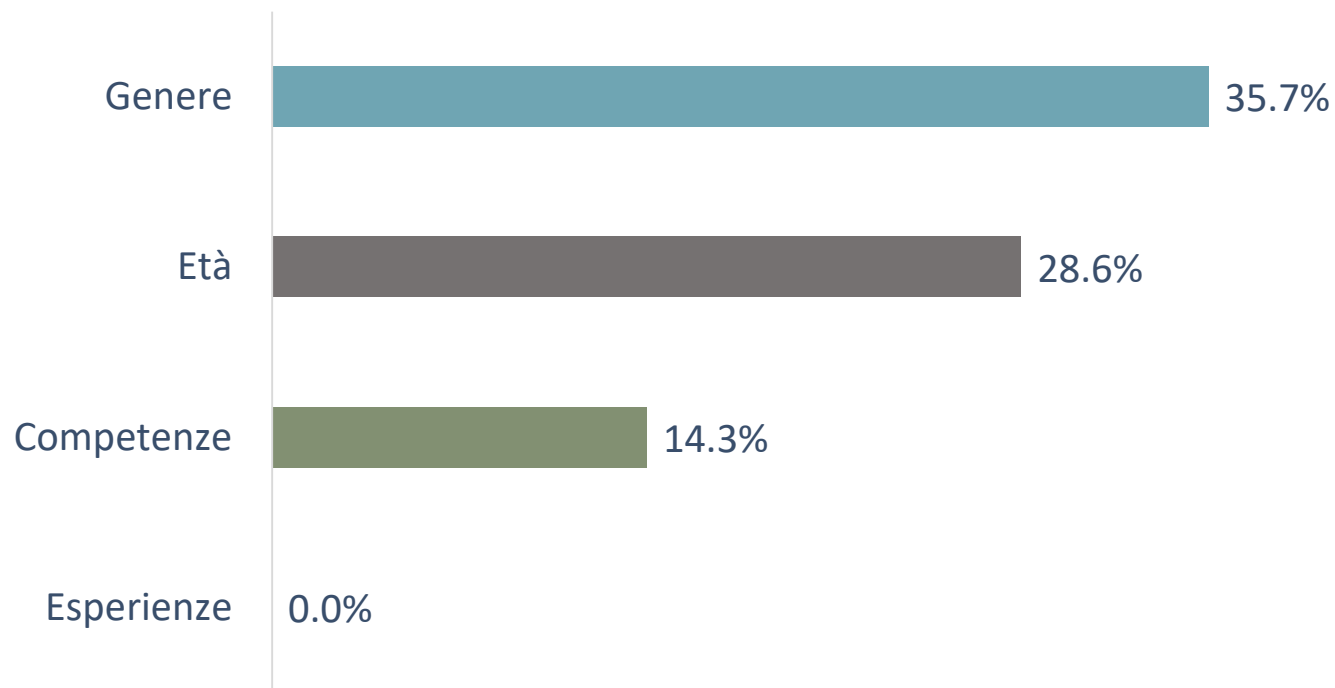
Policy e progetti

POLITICA IN MATERIA DI DIVERSITÀ

Solo il 28,6% delle SGR comprese nel campione esaminato ha adottato una politica di diversità. Per quanto riguarda gli aspetti della diversificazione il 28,6% delle politiche riguarda l'età mentre il 21,4% il genere. Attualmente non sono state implementate politiche in materia di diversità per competenza o esperienza.



PROGETTI E INIZIATIVE



I temi principali dei progetti di sensibilizzazione dei dipendenti sono: Genere, Età, Competenze e Disabilità

CONCLUSIONI (I)

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%.

(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 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.

CONCLUSIONI (2)

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.