



INTRODUZIONE

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, entrato in vigore il 4 gennaio 2020, nell'introdurre nuove previsioni in materia di governo societario delle SGR, SICAV e SICAF (i 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 anche 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.

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 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.



Linee Guida in materia di diversità e inclusione nelle SGR, SICAV e SICAF

A. Politiche in materia di diversità e inclusione degli organi sociali

1. Le SGR, SICAV, SICAF (di seguito, i gestori) riconoscono il valore e i benefici della diversità degli organi sociali come risorsa in grado di alimentare il confronto costruttivo e favorire l'emersione di una pluralità di approcci e prospettive nell'analisi dei temi e nell'assunzione delle decisioni.
2. I gestori adottano politiche di diversità e inclusione degli organi sociali - in termini, tra l'altro, di età, genere, competenze ed esperienze - nel rispetto dell'obiettivo prioritario di assicurare adeguata competenza e professionalità dei suoi membri.
3. I gestori elaborano e attuano politiche di diversità e inclusione degli organi sociali coerenti con le proprie caratteristiche, la dimensione propria e quella degli OICR gestiti, l'organizzazione interna, la natura, la portata e la complessità delle loro attività.
4. Nell'adottare la propria politica in materia di diversità e inclusione, i gestori appartenenti a un gruppo bancario o di SIM o che sono soggetti alla direzione e coordinamento di una società con azioni ammesse alla negoziazione in un mercato regolamentato possono tenere conto della politica di diversità e inclusione elaborata dalla società capogruppo.
5. I gestori significativi e, in ogni caso, i gestori le cui azioni sono quotate in un mercato regolamentato, fermi gli obblighi posti dalla disciplina dei soggetti le cui azioni siano quotate in un mercato regolamentato, valutano di: (i) pubblicare - con aggiornamenti regolari almeno annuali - la politica di diversità e inclusione adottata nella selezione dei membri degli organi sociali, i relativi obiettivi ed eventuali target stabiliti nel quadro di detta politica nonché la misura in cui tali obiettivi e target siano stati raggiunti; (ii) documentare - nell'ambito della valutazione annuale degli organi sociali - il conseguimento degli obiettivi prefissati e, nel caso di mancato conseguimento degli obiettivi della diversità, le ragioni, individuando le misure da adottare per assicurare il conseguimento degli obiettivi della diversità, nonché il termine entro cui adottare tali misure; (iii) definire, in termini di processo, i piani di successione nelle posizioni dell'organo con funzione di gestione.
6. Al fine di agevolare un gruppo di candidati adeguatamente eterogeneo per gli incarichi dell'organo con funzione di gestione, i gestori valutano di attuare, sulla base del principio di proporzionalità, una politica della diversità per il personale, includendo aspetti della pianificazione della carriera e misure per assicurare parità di trattamento e di opportunità al personale dei diversi generi.

B. Criteri di diversità degli organi sociali

Età

1. I gestori (i) favoriscono un corretto ricambio dei componenti degli organi sociali; (ii) raccomandano agli azionisti di prendere in considerazione membri degli organi sociali appartenenti a diverse fasce d'età; (iii) raccomandano agli azionisti di considerare la candidatura di un adeguato numero di



amministratori già in carica per valorizzare la continuità nella gestione delle attività dell'organo amministrativo e dei comitati consiliari, ove presenti.

Genere

1. I gestori, fermi gli obblighi posti dalla disciplina dei gestori le cui azioni siano quotate in un mercato regolamentato: (i) incoraggiano la candidatura del genere meno rappresentato; (ii) raccomandano agli azionisti di prendere in considerazione membri degli organi sociali appartenenti a diversi generi; (iii) fissano un obiettivo quantitativo affinché gli organi sociali e i comitati consiliari, ove presenti, siano composti da membri appartenenti ad entrambi i generi.

Competenze ed esperienze

1. I gestori: (i) valutano una composizione degli organi sociali in termini di competenze ed esperienze che consenta agli organi sociali di affrontare i diversi argomenti oggetto di discussione da prospettive diverse e di alimentare la dialettica all'interno dell'organo; (ii) stabiliscono che gli organi sociali posseggano, a livello collegiale, adeguate conoscenze ed esperienze con riguardo almeno al mercato in cui opera il gestore, alla strategia e al modello di *business*, al sistema di *governance*, all'analisi contabile e finanziaria e al quadro normativo e regolamentare; (iii) raccomandano agli azionisti di prendere in considerazione il profilo internazionale dei candidati, a prescindere dalla loro nazionalità, nonché il loro profilo formativo e culturale.

C. Misure per promuovere la diversità di genere del personale

1. I gestori definiscono misure per promuovere la parità di trattamento e opportunità tra i diversi generi all'interno dell'organizzazione aziendale. A tal fine i gestori possono tener conto delle *best practice* riportate nell'Allegato.
2. Nell'adottare le misure di cui al paragrafo 1, i gestori appartenenti a un gruppo bancario o di SIM o che sono soggetti alla direzione e coordinamento di una società con azioni ammesse alla negoziazione in un mercato regolamentato possono tenere conto delle misure adottate dalla società capogruppo.
3. I gestori valutano di rendere trasparenti le misure adottate per ridurre l'eventuale "*pay gap*", secondo il principio del "*salario uguale per lavoro di valore equivalente*".



Allegato

Best practice per promuovere la diversità e l'inclusione di genere del personale dei gestori

Si riportano qui di seguito alcuni esempi di *best practice* per promuovere la diversità e l'inclusione di genere del personale dei gestori.

A) Misurazione e monitoraggio

- Misurazione almeno annuale dei dati sulla diversità e inclusione a livello aziendale;
- Confronto con l'industria di riferimento, tenendo conto dei risultati delle analisi sulla diversità e inclusione effettuate dall'Assogestioni;
- Nomina di un *diversity manager* e/o *diversity committee* incaricato/i di favorire e monitorare l'attuazione a livello aziendale della politica di diversità e inclusione adottata.

B) Assunzioni

- Organizzazione di attività di sensibilizzazione intese a promuovere la presenza femminile nell'*asset management* (ad esempio, individuando *role model* per aiutare a rendere consapevole la partecipazione di studentesse a percorsi di studio e professionali nell'*asset management*);
- Inclusione di candidati appartenenti ad entrambi i generi nelle *shortlists* per il *recruitment* e le promozioni;
- Realizzazione di processi strutturati per *recruitment* e promozioni in modo da ridurre il margine di discrezionalità e di pregiudizio.

C) Permanenza

- Implementazione della flessibilità del lavoro sia per gli uomini sia per le donne, attraverso l'introduzione di pratiche di "*Smart Working*", nonché di pratiche aziendali che riflettano le esigenze di entrambi i generi (ad esempio, evitare riunioni nel tardo pomeriggio, ecc.);
- Incoraggiamento al ricorso al congedo parentale in maniera condivisa tra padre e madre;
- Supporto alle persone nella fase del reinserimento;
- Elaborazione di specifici programmi di supporto alla maternità.

D) Avanzamento di carriera

- Creazione di *team* di lavoro composti da entrambi i generi;
- Previsione di sistemi di valutazione della *performance* che permettono un processo meritocratico di avanzamento, indipendentemente dal genere;
- Inserimento di *Key Performance Indicator* (KPI) di *gender diversity* negli obiettivi dei *top managers*;
- Previsione di piani di successione per entrambi i generi a livello delle diverse linee gerarchiche;



- Previsione di programmi di *mentoring*, *sponsorship* e *networking*, specie a beneficio del genere meno rappresentato;
- Definizione di un piano per assicurare la parità di retribuzione.



Introduction

In recent months, the topic of diversity and, in particular, gender diversity within the corporate bodies of (listed and non-listed) intermediaries that provide investment and collective asset management services has been subject to important legislative, regulatory and self-discipline initiatives.

Innovations in Italy

The Regulation issued by the Banca d'Italia implementing articles 4-undecies and 6, paragraph 1, letters b) and c-bis) of the Italian Consolidated Law on Finance (TUF), which entered into force on 4 January 2020 introduced new provisions about the corporate governance of SGR, SICAV and SICAF (asset managers) and intervened both on the composition criteria of the corporate bodies of the aforementioned intermediaries - prescribing the obligation to ensure a composition of the corporate bodies that reflects an adequate degree of diversification in terms, inter alia, of skills, experience, age, gender - and on the establishment and tasks of the intra-corporate committees, requiring the nomination committee (where present) to take into account, in carrying out its duties, the need to ensure an adequate degree of diversification in the composition of the body that is entrusted with the strategic supervision function, including by setting a target in terms of share of the under-represented gender, as well as preventing the decision-making processes of the same body from being dominated by a single subject or by groups of subjects that can harm the intermediary.

For intermediaries with shares listed on a regulated market, paragraphs 302-305 of art. 1 of the Italian Law of 27 December 2019 n. 160 (the so-called "Budget Law 2020") provided that, starting from the first renewal of the bodies of listed companies following the entry into force of the aforementioned Budget Law - and therefore already starting from the renewals that will take place in 2020 -, the share reserved to the under-represented gender goes from the current one-third to two-fifths of the members of the board. Furthermore, for new listed companies only, it is envisaged "for the first renewal after the start date of negotiations" that the percentage to be reserved for the under-represented gender is equal to "at least one fifth" of the members. Another important innovation is that the reserved share applies for six consecutive terms of office, therefore three more than those ones provided by the previous regulation, which has now expired (the six consecutive terms of office should be "added" to the three already provided for by the Golfo-Mosca Law, for a total, therefore, of nine consecutive terms of office).

Innovations from Europe

With specific reference to investment firms, important innovations regarding gender diversity have been introduced by the European legislator.

On 5 December 2019, the acts defining the new prudential supervision regime for investment firms were published in the Official Journal of the European Union, and in particular: (i) Regulation (EU) 2019/2033 on the prudential requirements of investment firms, which applies from 26 June 2021; (ii) Directive (EU) 2019/2034 of the European Parliament and of the Council of 27 November 2019 relating to the prudential supervision of investment firms, which must also be adopted at national level by 26 June 2021.

With these acts, the European legislator requires the Member States to ensure that



investment firms are equipped with gender neutral remuneration policies and that the remuneration committee, where established, presents a gender balanced composition.

The Guidelines by Assogestioni

Pending the definition of the aforementioned regulatory and legislative provisions, in September 2019 the Board of Directors of Assogestioni approved, under the proposal of the Diversity Committee, guidelines on diversity and inclusion in the SGR, SICAV and SICAF.

The guidelines are aimed at supporting asset managers in defining diversity and inclusion procedures and policies for the asset managers' corporate bodies. They also provide for measures and best practices aimed at promoting equal treatment and opportunities between genders within the entire corporate organization.

In the light of the changed regulatory context, the guidelines can therefore represent a supporting tool for the fulfillment of the new obligations regarding the diversity of the managing corporate bodies.



Guidelines on Diversity and Inclusion in Italian Asset Managers

A. Policies on diversity and inclusion of corporate bodies

1. The SGR, SICAV, SICAF (hereinafter "asset managers") acknowledge the value and the benefits of diversity within corporate bodies as a resource for fostering constructive dialogue and encouraging the emergence of a plurality of approaches and perspectives in the analysis of issues and decision-making.
2. Asset managers shall adopt policies of diversity and inclusion in corporate bodies - in terms of, inter alia, age, gender, skills and experience - in accordance with the primary objective of ensuring adequate competence and professionalism of its members.
3. Asset managers shall develop and implement policies for diversity and inclusion in corporate bodies consistent with their own characteristics, their own dimension and those one of the managed UCIs, their internal organisation, the nature, the scope and the complexity of their business.
4. When adopting their diversity and inclusion policy, asset managers belonging to a banking or investment firm group or subject to the management and coordination of an undertaking with shares admitted to trading on a regulated market may take into account the diversity and inclusion policy developed by the parent undertaking.
5. Significant asset managers and, in any event, asset managers whose shares are listed on a regulated market, without prejudice to the obligations prescribed by the rules governing undertakings whose shares are listed on a regulated market, shall consider to: (i) publish - with regular updates at least on an annual basis - the diversity and inclusion policy adopted for the selection of the members of the corporate bodies, their objectives and any targets set under that policy and the extent to which those objectives and targets have been met; (ii) provide documentary evidence - as part of the annual evaluation of the corporate bodies - the achievement of the objectives set and, in the event of failure to meet the diversity objectives, the reasons for such failure, identifying the measures to be taken to ensure that the diversity objectives have been met along with the deadline for taking such measures; (iii) define, in terms of process, the plans for succession in the positions of the management body.
6. In order to facilitate an appropriately heterogeneous group of candidates for the tasks of the management body, the asset managers shall consider implementing, on the basis of the principle of proportionality, a diversity policy for staff, including aspects of career planning and measures to ensure equal treatment and opportunities for staff of different genders.



B. Criteria for the diversity of corporate bodies

Age

1. Asset managers shall (i) promote a proper turnover of members of corporate bodies; (ii) recommend to the shareholders to consider members of the corporate bodies belonging to different age groups; (iii) recommend to the shareholders to consider the candidature of an adequate number of directors already in office in order to enhance the continuity in the management of the activities of the management body and the board committees, where present.

Gender

1. Asset managers, without prejudice to the obligations imposed by the rules governing asset managers whose shares are listed on a regulated market, shall: (i) encourage the candidature of the underrepresented gender; (ii) recommend to the shareholders to consider members of corporate bodies belonging to different genders; (iii) set a quantitative target in order to ensure that corporate bodies and board committees, where present, are composed of members belonging to both genders.

Skills and experiences

1. Asset managers shall: (i) evaluate a composition of the corporate bodies in terms of skills and experience that enables them to deal with the different topics under discussion from different perspectives and to encourage dialogue within the body; (ii) provide that the corporate bodies have, at a collegial level, adequate knowledge and experience with regard at least to the market in which the asset manager operates, the strategy and the business model, the system of governance, accounting and financial analysis and the legal and regulatory framework; (iii) recommend that shareholders consider the international profile of the candidates, regardless of their nationality, as well as their educational and cultural profile.

C. Measures to promote gender diversity of the staff

1. Asset managers shall define measures to promote equal treatment and opportunities for all genders within the corporate governance. To this end, asset managers may consider the best practices set out in the Annex.
2. When adopting the measures referred to in paragraph 1, asset managers belonging to a banking or investment firm group or subject to the management and coordination of a company with shares admitted to trading on a regulated market may take into account the measures taken by the parent undertaking.
3. Asset managers shall consider making transparent the measures taken to reduce any "pay gap" in accordance with the principle of "equal pay for work of equivalent value".



Annex

Best practices to promote diversity and gender inclusion of asset managers' staff

In order to promote diversity and gender inclusion of asset managers' staff, some examples of best practices are provided below:

A) Measurement and monitoring

- Measurement of diversity and inclusion data at undertaking level at least annually;
- Comparison with the reference industry, considering the results of the diversity and inclusion analyses carried out by Assogestioni;
- Appointment of a diversity manager and/or diversity committee responsible for promoting and monitoring the implementation of the adopted diversity and inclusion policy at the undertaking level.

B) Recruitment

- Organisation of awareness-raising activities aimed at promoting the presence of women in asset management (e.g. identifying role models to help raise awareness of the participation of female students in study and professional paths in asset management);
- Inclusion of candidates of both genders in shortlists for recruitment and promotions;
- Implementation of structured processes for recruitment and promotions in order to reduce the margin of discretion and prejudice.

C) Permanence

- Implementation of working options for both men and women through the introduction of "Smart Working" practices, as well as business practices that reflect the needs of both genders (e.g. avoiding late afternoon meetings, etc.);
- Encouraging the use of shared parental leave;
- Support for people in the reintegration phase;
- Development of specific maternity support programmes.

D) Career advancement

- Creation of work teams made up of both genders;
- Forecasting performance evaluation systems that allow a meritocratic process of advancement, regardless of gender;
- Inclusion of Key Performance Indicators (KPIs) of gender diversity in the objectives of top managers;
- Definition of succession plans for both genders at the level of the different hierarchical lines;



- Definition of mentoring, sponsorship and networking programs, especially for the underrepresented gender;
- Definition of a plan to ensure equal pay.