



**Senato della Repubblica**

**6a Commissione (Finanze e Tesoro)**

Roma, 8 maggio 2019

**Disegno di legge n. 1028 recante Modifiche al testo unico delle disposizioni in materia di intermediazione finanziaria, di cui al decreto legislativo 24 febbraio 1998, n. 58, concernenti la parità di accesso agli organi di amministrazione e di controllo delle società quotate in mercati regolamentati, e disegno di legge n. 1095 – Modifiche al testo unico delle disposizioni in materia di intermediazione finanziaria, di cui al decreto legislativo 24 febbraio 1998, n. 58, per l’equilibrio tra generi negli organi delle società quotate**

**Audizione  
Assogestioni**



6a Commissione (Finanze e Tesoro)  
Senato della Repubblica  
Audizione Assogestioni  
Roma, 8 maggio 2019

Assogestioni ringrazia la Commissione Finanze e Tesoro per l'opportunità di rappresentare il proprio punto di vista in ordine ai disegni di legge di iniziativa delle Senatrici Bonfrisco (Atto Senato 1028) e Conzatti (Atto Senato 1095) recanti modifiche al Testo Unico delle disposizioni in materia di intermediazione finanziaria, di cui al decreto legislativo 24 febbraio 1998, n. 58, che intendono estendere da tre a sei mandati gli effetti delle disposizioni sull'equilibrio tra generi negli organi delle società quotate nel mercato italiano (articoli 147-*ter*, comma 1-*ter*, e 148, comma 1-*bis*, del TUF) introdotte nel nostro ordinamento dalla legge n. 120/2011 su proposta delle Onorevoli Lella Golfo e Alessia Mosca.

La nostra Associazione – che rappresenta tutti i principali operatori, italiani ed esteri, attivi nel nostro Paese e specializzati nella gestione di fondi comuni di investimento aperti e chiusi, fondi pensione aperti e negoziali nonché gestioni di portafoglio, per un patrimonio complessivo che nel marzo 2019 si è attestato attorno ai 2.150 miliardi di euro – considera la *diversity* un valore da promuovere.

L'esame dei disegni di legge Bonfrisco e Conzatti rappresenta l'occasione al contempo per tratteggiare un bilancio sugli effetti prodotti dalla legge Golfo-Mosca, allo scadere del periodo di applicazione, e per offrire il punto di vista delle società di gestione del risparmio, in quanto gestori di attivi e investitori istituzionali.

Al volgere dello scadere dei tre mandati di applicazione delle quote rosa, i dati sulla presenza complessiva di donne negli organi sociali nelle società quotate sono abbastanza positivi, se si considera che nel 2018 si è raggiunta una presenza di circa il 36% di donne nei consigli di amministrazione e di circa il 38% nei collegi sindacali (come rilevato nel Rapporto annuale Consob sulla *corporate governance*).

L'interesse nei confronti del tema della composizione dei consigli di amministrazione, e quindi del profilo della *diversity*, è cresciuto negli ultimi anni e Assogestioni, mediante il Comitato Corporate governance, che ha la funzione di promuovere la diffusione della cultura della *governance* tra gli operatori del mercato, attraverso il monitoraggio dei comportamenti delle società quotate, l'elaborazione di codici di autodisciplina e la partecipazione al dibattito politico e accademico, è da tempo coinvolta nel dibattito sul tema della *gender diversity* e ha accolto favorevolmente l'introduzione della nuova normativa nel 2011.

Inoltre, attraverso il Comitato dei gestori, per il quale Assogestioni esercita le funzioni di segreteria e presta consulenza tecnico-giuridica, i fondi di investimento forniscono



il loro contributo all'obiettivo del 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 al genere meno rappresentato sia riservato almeno un terzo dei candidati nelle liste con più di due componenti.

I dati delle ultime stagioni assembleari confermano questo impegno. Proprio nel 2018 il Comitato dei gestori ha proposto oltre il 45 per cento di candidati di genere femminile, indipendentemente dal fatto che la lista fosse composta da un numero di candidati inferiore o pari a tre, a fronte di quanto stabilito nell'art. 144-undecies.1 del Regolamento emittenti, per cui gli statuti non possono prevedere il rispetto del criterio di riparto tra generi per le liste che presentino un numero di candidati inferiore a tre. Dei 213 candidati complessivamente in carica il 2 gennaio 2019, quindi al termine del triennio 2016-2018, considerando le varie vicende societarie occorse, 81 donne (ossia circa il 38% del totale) sono andate a ricoprire incarichi in oltre 30 delle società a maggiore, e media e piccola capitalizzazione. Con riguardo alla stagione assembleare ancora in corso, la percentuale di candidati di genere femminile presentati è quasi il 48% e, in base alle proiezioni, al termine della stagione dovrebbero risultare effettivamente elette circa il 41% di donne. A oggi (8 maggio 2019), sono già state elette 25 donne sul totale dei 59 eletti fino a ora, pari a circa il 43% del totale.

Assogestioni, inoltre, in quanto componente del Comitato per la Corporate Governance nazionale (del quale fanno parte anche Abi, Ania, Assonime, Confindustria e Borsa Italiana), proprio in vista del termine dei tre mandati di applicazione delle quote rosa, ha partecipato alla decisione (assunta nel luglio 2018) di introdurre nel Codice di Autodisciplina un nuovo principio, sottoposto al tradizionale criterio del *comply or explain* alla base dell'autoregolamentazione, 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.

Il principio introdotto è corredato, secondo la strutturazione tipica del Codice di Autodisciplina, di un criterio applicativo, che concretizza l'obiettivo, mantenendo la quota di un terzo del genere meno rappresentato, e da un commento, che suggerisce, con la flessibilità che contraddistingue il Codice, diversi strumenti per implementare la quota di un terzo, da individuare anche in base agli assetti proprietari delle società e che variano dalla clausola statutaria, alle politiche di diversità, agli orientamenti del consiglio di amministrazione agli azionisti e alla lista presentata dal cda uscente.



Qualche società, tra cui anche Enel, la società attualmente con la maggiore capitalizzazione nel mercato italiano, ha già proceduto a modificare lo statuto stabilizzando la disposizione introdotta inizialmente in ragione dell'entrata in vigore della legge Golfo-Mosca; l'auspicio è che molte altre società seguano questo modello.

Il primo bilancio alla luce dell'esperienza maturata in seguito all'applicazione dell'istituto delle quote rosa agli organi sociali delle società quotate ha senz'altro luci ma anche ombre, come rilevato nella relazione illustrativa dell'AS 1095, in cui si legge che «l'Italia è, ancor oggi, un Paese nel quale le diseguaglianze di genere sono estremamente radicate e diffuse» e si richiamano i risultati del *Global Gender Gap Report*, redatto dal *World Economic Forum*, che situa l'Italia all'82° posto sui 144 paesi. Si consideri, inoltre, come del 36% di donne complessivamente presenti nei *board* la gran parte rivesta il ruolo di amministratore indipendente, mentre sono ancora pochissime le donne presidenti o amministratori esecutivi, nonostante una riconosciuta qualità professionale. Le criticità aumentano se si prendono in considerazione i dati sulla disparità di remunerazioni così come di *expertise*. Ciò vale tanto più se si estende l'analisi anche alle prime linee e ai livelli inferiori. Il numero di dirigenti donne è tuttora molto basso così come la parità retributiva e di occasioni di crescita è ancora un obiettivo lontano da essere raggiunto. Si tratta, tra l'altro, di un problema non solo in sé ma che produce anche effetti negativi indiretti, per esempio in quanto, consentendo a un numero molto ristretto di donne di arrivare ai vertici della carriera, mantiene tuttora bassa la platea delle potenziali candidate per i board con *expertise* adeguata.

Conseguentemente, si rende necessario continuare ad adottare – in primo luogo da parte del legislatore – misure a sostegno di questo processo di cambiamento culturale in corso, con l'avvertenza, a nostro avviso, che ogni qual volta si attuino azioni positive, se ne preservi il carattere della temporaneità. Se è vero, infatti, che le *affirmative action* (nate negli Stati Uniti) hanno come obiettivo quello di favorire condizioni di competizione *fair*, e quindi di mettere in atto il principio di parità sostanziale, si tratta pur sempre di misure eccezionali al principio della parità di trattamento formale, che rappresenta – seppure mitigato dall'appena citato principio di parità sostanziale – uno dei cardini fondamentali della nostra Costituzione e, più in generale, delle moderne democrazie. Al tempo stesso è importante la collaborazione di ciascun settore nell'adottare apposite politiche di promozione della *diversity* che diano risposte concrete.

Assogestioni, oltre a essere attiva sui diversi fronti esterni, ha scelto di promuovere il valore della *diversity* anche all'interno, nell'ambito dell'industria del risparmio gestito che rappresenta. 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 continuano a adottare diverse misure volte non solo a incrementare la presenza femminile negli organi sociali e nelle posizioni manageriali delle banche e degli intermediari finanziari ma anche a eliminare le disparità retributive di genere.



Già da anni sia la direttiva CRD IV sia la MIFID II richiedono, infatti, alle banche e agli intermediari (quotate/i e non quotate/i) di individuare un obiettivo (quantitativo per gli enti significativi) per la rappresentanza del genere sottorappresentato nell'organo di gestione e di elaborare una politica intesa ad accrescere il numero dei membri del genere sottorappresentato nell'organo di gestione, al fine di conseguire tale obiettivo. Di recente, poi, le modifiche alla CRD IV, previste dal c.d. "CRD V package", e la nuova direttiva sulle imprese di investimento, in fase di approvazione, prevedono l'introduzione del principio di uguaglianza della remunerazione fra uomini e donne (per lo stesso lavoro o per un lavoro di egual valore), da tradursi in una *gender neutral remuneration policy* che tanto le banche quanto le imprese di investimento sono chiamate ad adottare. Il comitato per le remunerazioni delle imprese di investimento, laddove obbligatorio, dovrebbe, inoltre, assicurare una composizione bilanciata sotto il profilo del genere.

Nell'ottica di sostenere il processo evolutivo ormai avviato, lo scorso anno Assogestioni ha istituito un apposito Comitato Diversity, finalizzato a sensibilizzare le SGR ad adottare politiche mirate ad assicurare parità di trattamento e di opportunità al personale dei diversi generi. Su incarico del Consiglio Direttivo dell'Associazione, il Comitato Diversity ha condotto un'indagine per analizzare le prassi in tema di politiche di diversità (utilizzando i criteri indicati da Banca d'Italia nel documento di consultazione dello scorso anno sulla *governance* delle SGR: genere, età, competenze, esperienze) adottate dalle società nonché l'attuale composizione degli organi di amministrazione e controllo e del management team.

Dall'indagine, a cui hanno partecipato 14 SGR (di cui 10 sono gestori significativi, ossia con un patrimonio netto gestito superiore ai 5 miliardi di euro), che detengono complessivamente una quota di mercato pari all'85%, si è evidenziato in particolare 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 di 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. E' emerso, inoltre, come solo il 29% delle SGR abbia a oggi adottato politiche di diversità.

L'indagine condotta, i cui dati sono stati presentati nel corso dell'ultima edizione del Salone del Risparmio, rappresenta per Assogestioni 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.

In conclusione, la nostra Associazione conferma il proprio favore nei confronti della scelta del legislatore di valutare l'opportunità di prolungare il termine di cessazione



delle quote rosa, estendendo le disposizioni della legge Golfo-Mosca per altri tre mandati, in modo da consentire un maggiore consolidamento dei risultati raggiunti.

Inoltre, Assogestioni intende proseguire il proprio impegno nelle direzioni evidenziate, continuando a fare la propria parte a supporto al processo di trasformazione culturale in corso, che non è solo italiano, come testimoniato dall'attenzione del legislatore europeo ma anche dalle molteplici iniziative europee in corso.