

Benchmark di diversity per il sistema bancario italiano

Il dibattito internazionale e l'esperienza di vigilanza hanno mostrato che negli organi collegiali di vertice delle banche, la *diversity* – riferita a età, genere, provenienza geografica e *background* professionale – assicura processi decisionali efficaci basati su una costruttiva dialettica interna.

La disciplina comunitaria (Direttiva 2013/36/EU, c.d. Capital Requirements Directive IV, articolo 91.11) stabilisce che sia condotta un'attività di analisi della composizione dei *board* e che le Autorità di Vigilanza raccolgano e analizzino comparativamente le informazioni concernenti le *policy* adottate dagli intermediari per promuovere la *diversity* degli organi di gestione degli intermediari.

La Banca d'Italia, in applicazione della disciplina comunitaria, ha condotto un'attività di monitoraggio del grado di *diversity* dei consigli di amministrazione, dei consigli di sorveglianza e dei consigli di gestione delle banche italiane.

In particolare, con riferimento alla *diversity* di genere è emerso che:

- i *board* a composizione totalmente maschile sono ancora numerosi: su un totale di 579 banche analizzate, 259 non hanno donne nei propri consigli in nessun ruolo. Ripartendo gli intermediari in classi dimensionali, non sono presenti donne in 2 *board* su 18 intermediari con *asset* superiori a 30 miliardi di euro e in 6 *board* su 23 banche con *asset* tra i 10 e 30 miliardi di euro. Per le banche minori (dimensione dell'attivo fino 10 miliardi) in 251 intermediari (per una percentuale pari a circa il 47% delle banche della categoria) il *board* è composto da soli uomini;
- la percentuale media di donne che ricoprono l'incarico di amministratore non esecutivo per le due categorie di banche maggiori è pari rispettivamente al 16% e al 17%, mentre nelle banche minori è pari al 10%;
- con riferimento al ruolo di amministratore esecutivo i valori percentuali medi di donne sul totale degli amministratori esecutivi sono molto bassi (10% per le banche più grandi, 4% per quelle da 10 a 30 miliardi di euro e 7% per le banche minori);
- per le figure apicali (Presidente, Amministratore Delegato e Direttore generale) nelle banche maggiori si rileva la totale assenza di donne. Per le banche minori con attivo da 1 a 10 miliardi di euro, il 7% delle cariche di AD e una quota di poco inferiore al 2% delle cariche di DG e Presidente è ricoperto da donne; nelle banche più piccole (sino a 1 miliardo di euro), il 4% circa di AD e circa il 3% di Presidenti e DG sono di sesso femminile.

Gli esiti dell'analisi confermano quanto rilevato in diverse sedi, e cioè che la presenza femminile nei *board* delle banche italiane è ridotta, in termini comparativi, sia rispetto ad altri settori dell'economia, sia nel confronto internazionale.

La Banca d'Italia invita pertanto gli intermediari a adottare iniziative volte a favorire una maggiore presenza femminile nei propri organi di vertice, in tutti i ruoli (specie quelli esecutivi ed apicali).

Più in particolare, si 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*¹.

¹ Qualora dall'applicazione del *benchmark* non risulti un numero intero, il numero dei componenti di genere femminile dovrà essere arrotondato per eccesso all'unità superiore.

Inoltre, per i ruoli esecutivi, se collegiali (comitato esecutivo), almeno un componente deve essere donna.

La Banca d'Italia si attende che detti valori trovino attuazione con il prossimo rinnovo delle cariche.

Il mancato raggiungimento delle soglie indicate formerà oggetto di confronto nell'ambito della ordinaria attività di vigilanza: la sana e prudente gestione degli intermediari dipende anche da un'adeguata composizione e funzionalità delle strutture di governo societario.

Si ha peraltro presente che per le banche più grandi (attivo superiore a 10 miliardi di euro) il valore che si va consolidando come prassi di mercato è generalmente più elevato e prossimo al 33%, anche in conseguenza delle indicazioni normative vigenti per le società quotate (c.d. "quote rosa").

Analoghe iniziative di monitoraggio della composizione dei *board* sono attualmente in corso a livello europeo. Si precisa che l'adeguamento ai *benchmark* indicati non esclude che le banche italiane debbano adeguarsi, in futuro, a eventuali indicazioni di *policy* o a *benchmark* più restrittivi adottati in esito a tali analisi.

Luglio 2015