



BANCA D'ITALIA
EUROSISTEMA

Questioni di Economia e Finanza

(Occasional Papers)

La diversità di genere nelle dichiarazioni
non finanziarie delle banche italiane

di Emanuela Atripaldi, Nicole Gila, Alessia Musco e Ulrike Sauerwald

Febbraio 2022

Numero

671



BANCA D'ITALIA
EUROSISTEMA

Questioni di Economia e Finanza

(Occasional Papers)

La diversità di genere nelle dichiarazioni non finanziarie
delle banche italiane

di Emanuela Atripaldi, Nicole Gila, Alessia Musco e Ulrike Sauerwald

La serie Questioni di economia e finanza ha la finalità di presentare studi e documentazione su aspetti rilevanti per i compiti istituzionali della Banca d'Italia e dell'Eurosistema. Le Questioni di economia e finanza si affiancano ai Temi di discussione volti a fornire contributi originali per la ricerca economica.

La serie comprende lavori realizzati all'interno della Banca, talvolta in collaborazione con l'Eurosistema o con altre Istituzioni. I lavori pubblicati riflettono esclusivamente le opinioni degli autori, senza impegnare la responsabilità delle Istituzioni di appartenenza.

La serie è disponibile online sul sito www.bancaditalia.it.

ISSN 1972-6627 (stampa)

ISSN 1972-6643 (online)

Stampa a cura della Divisione Editoria e stampa della Banca d'Italia

LA DIVERSITÀ DI GENERE NELLE DICHIARAZIONI NON FINANZIARIE DELLE BANCHE ITALIANE

di Emanuela Atripaldi*, Nicole Gila**, Alessia Musco* e Ulrike Sauerwald**

Sommario

Le comunicazioni delle imprese sulla loro posizione in materia di sostenibilità ambientale, sociale e di governance (ESG) consentono ad analisti e investitori valutazioni più accurate sull'esposizione ai rischi derivanti da questi fattori e sulla redditività nel lungo periodo. La diversità di genere è una componente importante della strategia di sostenibilità delle imprese e merita di essere adeguatamente gestita e comunicata al pubblico. Il lavoro analizza come le banche italiane comunicano la propria posizione su questo tema nelle Dichiarazioni Non Finanziarie (DNF), secondo quanto previsto dall'attuale quadro normativo agli enti di interesse pubblico di maggiori dimensioni. Le analisi condotte mostrano che la diversità e inclusione (D&I) è rilevante per la maggior parte delle banche che pubblicano la DNF, anche se trattato con differenti modalità e livello di dettaglio. Il lavoro identifica alcuni profili che le banche potrebbero usare in ciascuna delle tre principali aree del documento (l'articolazione del processo di materialità; la modalità di gestione della D&I; le informazioni quantitative) per valorizzare le attività svolte nel campo della D&I.

Codici JEL: G21, D63, M14.

Parole chiave: diversità di genere, diversità e inclusione, dichiarazioni non finanziarie, banche italiane, finanza sostenibile.

DOI: 10.32057/0.QEF.2022.0671

Indice

1. Introduzione	5
<i>Box 1. La revisione della direttiva sulle Dichiarazioni Non Finanziarie e l'elaborazione di standard per la rendicontazione non finanziaria</i>	<i>6</i>
2. Ambito di analisi e struttura del lavoro	6
3. Disponibilità delle informazioni sulla D&I e investimenti sostenibili	7
3.1. La misurabilità dei risultati conseguiti a sostegno della D&I	7
<i>Box 2. La Certificazione di genere prevista dal PNRR.....</i>	<i>8</i>
3.2. La trasparenza sulla D&I nel settore bancario e finanziario	9
4. Le banche del campione.....	10
5. La struttura delle DNF	10
6. Gli standard utilizzati per la redazione della sezione sulla D&I	11
7. La materialità della D&I	13
<i>Box 3. Il processo di analisi di materialità.....</i>	<i>13</i>
7.1. Rilevanza della D&I.....	14
7.2. Impatti della D&I.....	15
8. Modalità di gestione della D&I.....	16
8.1. La posizione dell'organizzazione sul tema	16
8.2. Impegni dichiarati e adozione di iniziative particolari.....	17
8.3. Definizione di obiettivi e strumenti di monitoraggio	18
9. Informazioni quantitative	19
9.1. Composizione del personale per genere (GRI-102-8).....	19
9.2. Composizione del massimo organo di governo e relativi comitati (GRI 102-22).....	20
9.3. Nuove assunzioni e turn over (GRI 401-1)	21
9.4. Benefit (401-2).....	22
9.5. Congedi parentali (401-3).....	22
9.6. Formazione (GRI 404-1).....	23
9.7. Valutazione delle performance (GRI 404-3).....	24
9.8. Differenze retributive tra donne e uomini (405-2)	25
10. Discussione e conclusioni	25
Riferimenti bibliografici	27

* Banca d'Italia, Sede di Milano.

** Valore D, Centro Studi.

1. Introduzione¹

Le comunicazioni delle imprese sulla loro posizione in materia di sostenibilità ambientale, sociale e di governance (*environment, social and governance*, ESG) permettono ad analisti e investitori valutazioni più accurate sull'esposizione ai rischi derivanti da questi fattori e sulla redditività di lungo periodo.

La direttiva UE/2014/95 (*non financial reporting directive*, NFRD), recepita in Italia con il decreto legislativo 30 dicembre 2016, n. 254 (citazioni successive: D.lgs. 254/2016), ha introdotto per gli enti di interesse pubblico (EIP²) l'obbligo di redigere le Dichiarazioni Non Finanziarie (DNF) sulla sostenibilità ambientale e sociale; per il profilo sociale sono richieste anche informazioni sulla gestione del personale, incluse le azioni poste in essere per garantire la parità di genere. L'attuale quadro normativo assicura alle società margini di flessibilità nella pubblicazione di questi temi.

Nel Piano di Azione sulla Finanza Sostenibile del 2018, che mira a mobilitare investimenti per il raggiungimento di obiettivi di sostenibilità, la Commissione europea ha riconosciuto l'esigenza di "raggiungere un giusto compromesso tra la flessibilità e la standardizzazione della comunicazione delle informazioni necessaria per generare i dati che informano le decisioni d'investimento" (COM (2018) 97 final). Nel 2021 la Commissione europea ha pertanto avviato un processo di revisione normativo³ (cfr. il riquadro: *La revisione della direttiva sulle Dichiarazioni Non Finanziarie e l'elaborazione di standard per la rendicontazione non finanziaria*). La recente proposta di modifica della NFRD specifica più in dettaglio le informazioni sulla sostenibilità che le imprese devono pubblicare, anche in tema di parità di genere in ragione della rilevanza di questo aspetto nell'agenda europea⁴.

Il profondo cambiamento in atto richiede alle imprese, comprese quelle di minori dimensioni, una riflessione sulle strategie ESG e sulla relativa *disclosure* al mercato per fronteggiare le sfide del nuovo contesto normativo, ma anche per cogliere le opportunità derivanti da una crescente attenzione verso gli investimenti sostenibili⁵.

È pertanto interessante indagare come e con quale analiticità le banche - che ricoprono un ruolo di primo piano nella mobilitazione degli investimenti sostenibili - comunicano al mercato gli aspetti legati alla parità di genere. Questo tema è una parte importante della strategia di sostenibilità delle imprese: il modo e il livello di dettaglio con cui è trattato nelle DNF possono fornire indicazioni sulla rilevanza attribuita dalle imprese, sull'impegno e soprattutto sulla volontà di monitorarne il progresso. L'adozione di un approccio strutturato e integrato nelle strategie aziendali e la corretta illustrazione al mercato della propria posizione su questi aspetti valorizza gli sforzi compiuti dalle società.

¹ Si ringraziano Riccardo Basso, Magda Bianco, Rita Cappariello, Riccardo De Bonis, Barbara Falcomer, Giorgio Gobbi, Gioia Guarini, Paola Mascaro, Barbara Picchi, Alessandra Perrazzelli, Bruna Szego per i commenti e i suggerimenti ricevuti. Le opinioni presentate sono degli autori e non impegnano la responsabilità della Banca d'Italia.

² D.lgs. 39/2010, art. 16, comma 1.

³ La revisione è prevista anche nella Comunicazione della Commissione dell'11 dicembre 2019, "Il Green Deal europeo" (COM 2019)640.

⁴ Il 5 marzo 2020 la Commissione ha adottato la Strategia sull'uguaglianza di genere 2020-2025 che definisce un quadro di interventi per promuovere l'uguaglianza di genere in Europa. Il 5 marzo 2021 la Commissione ha pubblicato un rapporto che fa il punto sulla situazione nell'UE e all'interno degli Stati membri in materia di parità di genere un anno dopo l'adozione della Strategia (COM 2021).

⁵ Secondo il Forum per la Finanza sostenibile, gli investimenti sostenibili e responsabili (*sustainable and responsible investment*, SRI) mirano a creare valore per l'investitore e per la società nel suo complesso attraverso una strategia di investimento di lungo periodo che integra l'analisi finanziaria con quella ambientale, sociale e di buona *governance*.

La revisione della direttiva sulle Dichiarazioni Non Finanziarie e l'elaborazione di standard per la rendicontazione non finanziaria

Nell'aprile 2021 la Commissione europea ha pubblicato la proposta di direttiva sul “*Corporate Sustainability Reporting*” che introduce variazioni alla NFRD e prevede l'ampliamento della sua applicazione alle società di maggiori dimensioni non quotate e a quelle quotate di minori dimensioni, ad eccezione delle micro-imprese. Secondo le stime della Commissione, il numero di imprese europee che pubblicano le informazioni sulla sostenibilità passerà dalle attuali 11 mila a circa 49 mila. Il disegno di direttiva definisce meglio il principio della doppia materialità, l'orizzonte temporale di riferimento e gli argomenti che le imprese devono pubblicare in tema di: strategia, obiettivi, ruolo del Consiglio di Amministrazione, impatti e selezione delle informazioni. Per aumentare l'omogeneità e la comparabilità informativa è richiesto l'utilizzo di principi di rendicontazione europei, contenuti negli atti delegati, adottati dalla Commissione sulla base dei *technical advice* dell'*European Financial Reporting Advisory Group* (EFRAG). In ottica di proporzionalità e per limitare l'impatto sulle imprese di minori dimensioni, la Commissione adotterà standard differenti in funzione della dimensione aziendale. Infine, viene meno la possibilità per le imprese di pubblicare la DNF all'interno di un documento separato dalla relazione sulla gestione.

La proposta chiede alle imprese più riferimenti sulla parità di genere anche in termini di: i) divario salariale tra uomini e donne (gender pay gap), in linea con l'obiettivo di pari remunerazione perseguito da un'altra proposta di direttiva della Commissione (COM (2021)93); ii) politiche sulla composizione dell'organo consiliare, in stretto raccordo con il progetto legislativo che mira a raggiungere l'equilibrio di genere nei Consigli di Amministrazione delle grandi imprese quotate (COM (2012)614). Il disegno della Commissione indica anche le informazioni sulla parità di trattamento nell'ambiente di lavoro che i principi di rendicontazione dovranno trattare (remunerazioni, formazione, sviluppo dei dipendenti, condizioni lavorative, equilibrio tra la vita professionale e privata).

A marzo 2021, nell'ambito della revisione della NFRD, la European Lab Project Task Force ha pubblicato il *report* finale che risponde alla richiesta di una consulenza tecnica formulata dalla Commissione Europea all'EFRAG sull'introduzione di principi di rendicontazione non finanziaria nell'Unione Europea. Nel documento si raccomanda la definizione di standard europei concernenti tra l'altro: i) le caratteristiche qualitative delle informazioni; ii) gli orizzonti temporali di rendicontazione; iii) l'illustrazione del principio della doppia materialità in base al quale le società sono chiamate a fornire informazioni sugli impatti generati in tema di sostenibilità e sui conseguenti riflessi sull'organizzazione aziendale; iv) l'integrazione tra le dichiarazioni finanziarie e quelle di sostenibilità. Gli standard dovrebbero essere strutturati su tre livelli: i) generali, applicabili a tutti i soggetti obbligati; ii) settoriali, con indicazioni specifiche per il settore economico di appartenenza; iii) individuali, lasciati alla libertà delle singole imprese, per agevolare la divulgazione di informazioni specifiche. Le aree di rendicontazione dovrebbero essere tre: strategia, implementazione e misurazione della performance; i fattori di sostenibilità dovrebbero seguire la categorizzazione ESG. Le informazioni sulla sostenibilità dovrebbero preferibilmente essere riportate in una sezione separata e chiaramente identificabile del documento a beneficio della comparabilità, facilità di lettura e uniformità, nonché essere facilmente accessibili attraverso la digitalizzazione.

2. Ambito di analisi e struttura del lavoro

Le recenti analisi delle DNF delle società italiane sono volte a fornire indicazioni sulle scelte adottate dalle società in materia di rendicontazione sulla sostenibilità e sulle relative strategie aziendali, anche a seguito dell'entrata in vigore del D.lgs. 254/2016, nonché a cogliere i segnali di un cambiamento culturale avviato dalla considerazione della sostenibilità nel processo decisionale delle società (Consob, 2020). Gli studi condotti evidenziano – a fronte di un graduale, seppur non generalizzato, miglioramento dei contenuti delle DNF (Deloitte e SDA Bocconi, 2019) – l'importanza

di integrare in misura crescente i temi ESG nelle strategie di impresa (KPMG, 2019) e di adottare un approccio strategico alla sostenibilità (Osservatorio DNF, 2019). L'esame delle DNF sull'esercizio 2019. Alcune di queste ricerche affrontano specifici aspetti della diversità di genere quali, ad esempio, la composizione del Consiglio di Amministrazione e della compagine dei dipendenti⁶. Il presente lavoro si inserisce nel filone di precedenti studi finalizzati a tradurre in metriche le informazioni qualitative e quantitative contenute nelle DNF e ha uno specifico focus sul tema della diversità e inclusione (D&I) nel settore bancario.

Il resto del lavoro è organizzato come segue. Nel terzo paragrafo si discute dell'importanza delle informazioni qualitative e dei dati sulla sostenibilità e, in particolare, sulla diversità di genere. Nel quarto paragrafo si analizza la composizione del campione di banche che hanno redatto le DNF oggetto di analisi. Nel quinto paragrafo si presentano le principali caratteristiche della struttura delle DNF. Nel sesto paragrafo si espone il contenuto degli standard di riferimento per la sezione delle DNF sulle pari opportunità. Nel settimo paragrafo si esamina il processo di analisi di materialità in ottica di pari opportunità. Nell'ottavo paragrafo si mostrano le modalità di gestione del tema delle pari opportunità, anche in termini di adozione di iniziative particolari, obiettivi fissati e strumenti di monitoraggio. Nel nono paragrafo si descrivono le informazioni quantitative sulle pari opportunità. Il decimo paragrafo contiene alcune considerazioni conclusive con un primo bilancio delle informazioni non finanziarie in materia di genere.

3. Disponibilità delle informazioni sulla D&I e investimenti sostenibili

Attraverso la pubblicazione di informazioni sui fattori ESG le imprese manifestano il rispetto del contratto con la società per il perseguimento di obiettivi sostenibili (*"legitimacy theory"*; Deegan, 2002) e forniscono indicazioni sulla sostenibilità dei risultati nel lungo periodo, ponendo al centro delle strategie aziendali tutti gli stakeholder (*"stakeholder theory"*, Freeman, 1984; Roberts, 1992). Sebbene il dibattito sia ancora acceso, recenti studi rilevano una relazione positiva tra la performance di sostenibilità e i risultati finanziari (Busch e Friede, 2018), soprattutto se espressa con indicatori di bilancio piuttosto che indici di mercato (Orlitzky, Schmidt, Rynes, 2003).

Nonostante la scarsa disponibilità di dati, molte analisi empiriche trovano anche una relazione positiva tra le performance finanziarie e l'equilibrio di genere (Morgan Stanley, 2016; Credit Suisse, 2019; McKinsey&Company, 2020), soprattutto in termini di "percentuale di donne nei consigli di amministrazione, una parte importante ma limitata della storia" (Morgan Stanley, 2016). Una composizione del *top management* equilibrata per genere può inoltre contribuire al raggiungimento di obiettivi di sostenibilità grazie alla maggiore attenzione delle donne a questi temi e, in particolare, alla *diversity* (Forum sulla finanza sostenibile, 2018; Morgan Stanley, 2017).

Alla luce di queste evidenze e considerato il recente aumento degli investimenti sostenibili – a conferma dell'importanza che gli investitori attribuiscono a questi fattori, anche per ragioni etiche (ad esempio per motivazioni religiose) o per la volontà di dare un riconoscimento alle imprese più virtuose o per esprimere la propria identità sociale (Chatterji, 2009) – si determina la necessità per le imprese di rendere disponibili informazioni adeguate, anche in tema di genere.

3.1. La misurabilità dei risultati conseguiti a sostegno della D&I

Negli ultimi anni gli investimenti sostenibili sono cresciuti a ritmi sostenuti: in base a recenti studi, il volume delle attività gestite con strategie sostenibili erano pari, a livello globale, a 35,3 trilioni di dollari a inizio 2020, in aumento del 15 per cento rispetto al 2018 (Global Sustainable Investment Alliance, 2021). Si stima inoltre che potrebbero raggiungere 53 trilioni di dollari entro il 2025 – pari

⁶ Cfr. "Approfondimento sul Report 2018 - Diversità", pubblicato dall'Osservatorio delle Dichiarazioni Non Finanziarie e delle Pratiche Sostenibili. Anche i *report* di Deloitte, in collaborazione con SDA Bocconi, e di KPMG contengono un focus sulle pari opportunità, con una fotografia della composizione per genere del CdA, dei dipendenti, della quota di posizioni di vertice aziendali rivestite da donne e della *disclosure* sulle politiche di diversità.

a un terzo delle complessive masse gestite – con una crescita del 15 per cento nei prossimi anni (Bloomberg, 2021a).

L'attenzione degli investitori si è concentrata finora verso obiettivi di sostenibilità climatica e ambientale, mentre è più recente la richiesta di investimenti con obiettivi di sostenibilità sociale, quali la valorizzazione dei talenti⁷, la lotta alla corruzione e la parità di genere⁸. Negli ultimi anni sono cresciuti anche gli investimenti effettuati attraverso strategie che incorporano l'analisi di genere in quella più tradizionale di tipo finanziario: nel 2018 l'ammontare di questi investimenti, denominati *Gender Lens Investments* (GLI), era pari a 2,4 miliardi di dollari, rispetto a 100 milioni di dollari del 2009 (Veris et al., 2019). Ne è conseguita la richiesta di dati⁹ e indici per misurare i risultati delle imprese nel sostegno all'equilibrio di genere. Da un confronto settoriale emerge che il settore finanziario non sempre registra adeguati risultati per livello di trasparenza, mentre si posiziona al vertice della classifica per la cultura inclusiva (Bloomberg, 2021a).

Gli indici di mercato di genere sono costruiti partendo dall'universo di riferimento, ad esempio le società quotate di maggiori dimensioni, e assegnando un sovrappeso, rispetto all'indice di mercato standard, alle società con le migliori valutazioni sui profili di D&I. Alcuni indici confermano l'esistenza di una relazione positiva tra la performance nella D&I e la performance finanziaria: quelli costruiti con l'attribuzione di un sovrappeso alle imprese con risultati migliori sulla D&I evidenziano, su un orizzonte temporale di lungo periodo (3-5 anni), un miglior profilo rischio-rendimento (Morningstar, 2021)

In prospettiva, la maggiore disponibilità e omogeneità di dati consentirà lo sviluppo di indicatori più accurati e di metodologie condivise per meglio selezionare le strategie di investimento sostenibili, pure orientate alla D&I. Anche le previsioni contenute nel Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza ("PNRR"; cfr. il riquadro: *La Certificazione di genere prevista dal PNRR*) determinano l'esigenza di una più elevata omogeneizzazione delle informazioni raccolte dalle imprese per poter dimostrare l'impegno verso la riduzione dei gender gap.

La Certificazione di genere prevista dal PNRR

Da qualche anno la certificazione di genere è già proposta da operatori del settore privato, tra cui alcuni enti con un approccio globale (ad esempio: Edge, GEISS, Equal-Salary). Si tratta di processi di attestazione la cui metodologia permette alle società un approccio strutturato e sistematico per misurare, tracciare e colmare il divario di genere aziendale attraverso l'osservazione di indicatori sia quantitativi sia qualitativi. Gli standard definiti sono accertati da enti di certificazione indipendenti.

Inoltre, il 4 maggio 2021 è stata pubblicata la norma ISO 30415 - Human Resources Management – Diversity and Inclusion: si tratta di uno standard internazionale con il quale le organizzazioni potranno dimostrare il proprio impegno per la valorizzazione della diversità nell'ambiente di lavoro. La norma ha l'obiettivo di costituire una guida sulla D&I per le organizzazioni, la *governance*, il *board*, i collaboratori e gli stakeholder. Si rivolge a tutti i tipi di

⁷ Nella lettera di Larry Fink (CEO di BlackRock) agli amministratori delegati del 2020 si legge che "Sebbene le questioni legate alla razza e all'etnia siano affrontate in modi assai diversi a livello mondiale, ci aspettiamo che in tutti i Paesi le società abbiano una strategia per i talenti che consenta di attingere alla più ampia rosa possibile. Nel pubblicare i rapporti sulla sostenibilità, Le chiediamo di divulgare informazioni sulla strategia per i talenti che rispecchino appieno i vostri piani a lungo termine per migliorare la diversità, l'equità e l'inclusione, come richiede la situazione nelle diverse regioni. Noi intendiamo mantenerci su questo stesso standard."

⁸ Ad esempio, la campagna *Fearless Girl*, lanciata nel 2017 da State Street, società *leader* nell'offerta di servizi finanziari e soluzioni di investimento, era volta ad accrescere la sensibilità del settore finanziario sull'importanza delle donne nella *leadership* aziendale e ha stimolato l'impegno di molte società nella gestione di queste tematiche.

⁹ "Per valutare i rischi di sostenibilità, gli investitori devono avere accesso a informazioni pubbliche rilevanti, di elevata qualità e coerenti." (lettera di Larry Fink del 2020 ai CEO).

organizzazione: pubbliche, private, non profit, indipendentemente dalle dimensioni o tipologia di attività. Questo standard internazionale identifica principi, ruoli e responsabilità, azioni, politiche, processi, pratiche e misure per consentire e sostenere un'effettiva diversità e inclusione in ambito lavorativo.

La necessità di definire degli standard diventa ancora più evidente in vista della certificazione di genere, un progetto previsto dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) che si inserisce all'interno del programma *Next Generation EU* (NGEU) con l'obiettivo di accompagnare e incentivare le imprese ad adottare politiche adeguate a ridurre il gender gap in tutte le aree maggiormente "critiche". L'implementazione della certificazione di genere in Italia si articolerà in due fasi:

1. Prima fase (Q4 2022): Definizione degli standard tecnici della certificazione e del meccanismo di incentivazione. In questa prima fase saranno implementate alcune attività eseguite nel quadro di una gara pubblica (Q4 2021) che il Dipartimento per le Pari Opportunità pubblicherà per taluni servizi tra i quali rientrano, oltre alla definizione degli standard e al meccanismo d'incentivazione, la creazione di un sistema informativo di raccolta di dati presso il Dipartimento Pari Opportunità e l'istituzione del premio "Azienda dell'anno per la parità di genere" (Q4 2022).

2. Seconda fase (2023-2026): Applicazione della certificazione della parità di genere e partecipazione delle imprese (di qualsiasi dimensione) al processo di certificazione. Le attività che includono sia il processo di certificazione sia i servizi di accompagnamento per le micro e piccole-medie imprese saranno affidate dal Dipartimento per le Pari Opportunità ad un ente pubblico/privato con adeguata esperienza nella certificazione d'impresa e nella consulenza aziendale attraverso un bando di gara pubblico. Nella fase sperimentale, fino al Q2 2026, il processo di certificazione sarà facilitato solo per le medie, piccole e micro-imprese attraverso un contributo in servizi fino a 12.500 euro ciascuno.

3.2. La trasparenza sulla D&I nel settore bancario e finanziario

Nel settore bancario e finanziario i fattori ESG e la relativa trasparenza assumono una connotazione particolare per il ruolo che gli intermediari svolgono per lo sviluppo economico e la stabilità finanziaria, anche mediante le attività di selezione e monitoraggio; l'adozione di condotte aziendali sostenibili può essere pertanto soggetta a un maggiore scrutinio (Wu e Shen, 2013). Il Piano d'azione sulla Finanza Sostenibile, nel riconoscere il ruolo cruciale degli intermediari bancari e finanziari per la mobilitazione dei capitali privati verso obiettivi sostenibili, ha dato una serie di mandati alle Autorità di vigilanza del settore bancario e finanziario per accrescere l'integrazione dei fattori ESG nei sistemi di governo e gestione dei rischi degli intermediari, nonché per migliorare la trasparenza sui rischi connessi a questi fattori.

Come evidenziato nel *discussion paper* dell'European Banking Authority (EBA, 2020) sulla gestione e supervisione dei rischi ESG per le banche e le imprese di investimento, questi rischi possono avere impatti sulla stabilità degli intermediari sia direttamente, nella forma di rischi legali e reputazionali, sia indirettamente, attraverso gli effetti che essi hanno sulle controparti. L'EBA propone pertanto una serie di indicatori legati ai temi di genere che dovrebbero guidare le banche e le Autorità di vigilanza nella valutazione dei rischi a cui gli istituti sono esposti indirettamente (gender pay gap; composizione per genere della compagine dei dipendenti). L'EBA riconosce che attualmente gli indicatori, le metriche e le metodologie per la misurazione dei rischi ambientali sono più evoluti rispetto a quelli sociali, considerata la priorità dei primi; nei prossimi anni ci si attende però lo sviluppo di indicatori più sofisticati anche relativamente ai fattori di sostenibilità sociale.

Sempre sul fronte della trasparenza in materia ESG, il Regolamento sulla *Disclosure* richiede a partire da marzo 2021 che gli operatori dei mercati (banche, imprese di investimento, assicurazioni, *fund manager*, etc.) pubblichino periodicamente informazioni concernenti, tra l'altro, i profili ESG relativi ai prodotti finanziari offerti. Il Comitato Congiunto delle Autorità di Vigilanza Bancaria e

Finanziaria ha proposto nel *Final Report on Draft Regulatory Technical Standard* la pubblicazione di una serie di indicatori sulla parità di genere, tra cui i divari retributivi e la diversità di genere nei consigli di amministrazione.

La crescente attenzione dei regolatori e delle Autorità di supervisione sui temi ESG contribuirà ad aumentare la sensibilità degli intermediari bancari e finanziari su questi profili e a richiedere maggiori informazioni alle imprese in cui investono e a cui erogano finanziamenti.

4. Le banche del campione

La Consob comunica annualmente sul proprio sito internet l'elenco dei soggetti che pubblicano la DNF¹⁰: con riferimento all'esercizio 2019, erano poco più di 200 società, di cui 36 banche. Il principale settore tenuto alla rendicontazione non finanziaria (18 per cento sul totale delle società) è pertanto quello bancario: anche per questo motivo si è ritenuto interessante partire da questo comparto per svolgere una prima analisi sulle informazioni in tema di diversità di genere.

Le 36 banche che hanno redatto le DNF rientrano per la quasi totalità nella definizione di soggetti obbligati alla rendicontazione ai sensi del D.lgs. 254/2016¹¹; solo tre intermediari bancari hanno pubblicato il documento su base volontaria¹². La forma giuridica prevalente, pari ai due terzi del totale, è quella di società per azioni, mentre il restante terzo è costituito in misura pressoché paritetica da banche popolari e di credito cooperativo. Poco meno della metà del campione è quotato.

La dimensione media delle banche del campione in termini di numero di dipendenti è pari a quasi 10 mila risorse, con un'ampia variabilità. La dimensione varia significativamente in base alla quotazione (tav. 1).

Tavola 1

Articolazione dimensionale delle banche del campione

	Media	Max	Min
Numero dipendenti	9.699	93.093	201
<i>di cui : quotate</i>	<i>17.075</i>	<i>93.093</i>	<i>496</i>
<i>non quotate</i>	<i>3.100</i>	<i>12.432</i>	<i>201</i>

5. La struttura delle DNF

Le imprese possono scegliere tra la pubblicazione di una DNF separata e l'integrazione dei temi di sostenibilità all'interno del bilancio contabile. Nel campione la seconda opzione è stata adottata solo da quattro banche, mentre la maggior parte ha optato per la prima scelta. La soluzione prescelta può dipendere dalla volontà degli intermediari di dare rilievo alle informazioni sulla sostenibilità attraverso un documento distinto o dalla scarsa integrazione delle tematiche di sostenibilità con quelle finanziarie. La maggior parte delle banche aveva già prodotto una dichiarazione non finanziaria per il 2018; solo nel 10 per cento dei casi si tratta della prima pubblicazione.

¹⁰ La delibera n. 21537 del 15 ottobre 2020 contiene l'elenco dei soggetti che nel periodo dal 1° gennaio al 7 ottobre 2020 hanno pubblicato la DNF relativa all'esercizio finanziario avente inizio dal 1° gennaio 2019; la delibera n. 21723 del 10 febbraio 2021 integra il predetto elenco.

¹¹ Gli enti di interesse pubblico redigono la DNF quando, in media, durante l'esercizio il numero di dipendenti è superiore a 500 e, alla data di chiusura del bilancio, hanno superato almeno uno dei due limiti: a) totale dello stato patrimoniale 20 milioni di euro; b) totale dei ricavi netti 40 milioni di euro (Art. 2).

¹² I soggetti che pubblicano le DNF su base volontaria e che si attengono a quanto disposto dal D.lgs. 254/2016 possono apporvi la dicitura di conformità (Art. 7).

La lunghezza media delle DNF è pari a 115 pagine e si colloca in un ampio *range* compreso tra 22 e 216 pagine; lo spazio riservato alla D&I è in media pari a circa 2,1 pagine¹³, ed è connotato da una variabilità significativa. L'ampiezza del documento e della sezione sulla diversità è correlata alla quotazione: i documenti delle banche quotate sono infatti più estesi di quelli di società non quotate (n. 132 pagine a fronte di n. 100 pagine), così come lo spazio della sezione dedicato alle pari opportunità (n. 2,7 pagine a fronte di n. 1,6 pagine; tav. 2).

Tavola 2

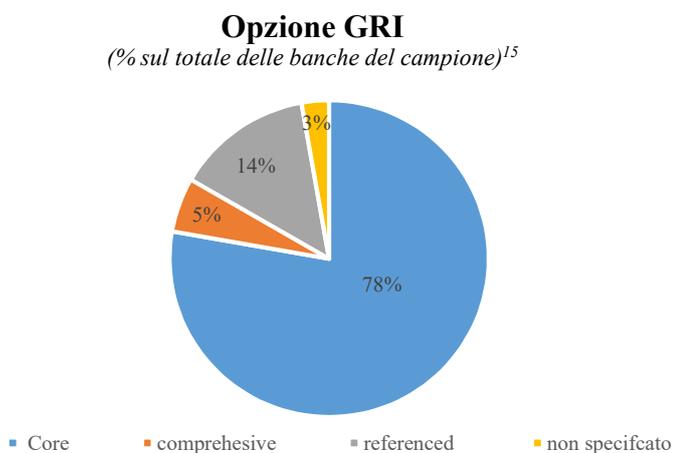
Struttura delle DNF			
	Media	Max	Min
Numero di pagine DNF	115	216	22
<i>di cui: società non quotate</i>	<i>100</i>	<i>196</i>	<i>22</i>
<i>società quotate</i>	<i>132</i>	<i>216</i>	<i>50</i>
Numero di pagine sulle diversità	2,1	6	0
<i>di cui: società non quotate</i>	<i>1,6</i>	<i>5</i>	<i>0</i>
<i>società quotate</i>	<i>2,7</i>	<i>6</i>	<i>0</i>

In circa i tre quarti dei casi, la D&I è trattata nel capitolo sui dipendenti/risorse umane¹⁴, mentre nelle restanti DNF è approfondito nella sezione sui diritti umani. Generalmente è presente un paragrafo autonomo, che tratta la diversità di genere in sinergia con altre diversità: più ricorrenti le disabilità e le differenze generazionali, meno frequenti la cittadinanza/diversità culturale, la religione e l'orientamento sessuale. Quando non è disponibile una sezione ad hoc sulla diversità, le informazioni sono contenute all'interno di capitoli riguardanti il personale/diritti umani, con conseguente minore enfasi alla trattazione del tema.

6. Gli standard utilizzati per la redazione della sezione sulla D&I

La normativa vigente non impone l'adozione di uno specifico standard ma richiede comunque la pubblicazione di informazioni in base a quanto previsto dalla metodologia adottata, sia essa sviluppata da terzi o internamente. Nella totalità delle DNF esaminate, i principi definiti dal *Global Reporting Initiative* (GRI) rappresentano il punto di riferimento. I GRI prevedono tre modalità di illustrazione con una diversa declinazione del livello di dettaglio informativo da fornire (fig. 1).

Figura 1



¹³ In assenza di una sezione dedicata alla D&I, si è considerato un numero di pagine pari a zero; la lunghezza delle sezioni dedicate alla D&I varia in funzione dell'inclusione al suo interno dei dati richiesti (cfr. paragrafo 9).

¹⁴ Il titolo del capitolo dedicato alle risorse umane può fare riferimento ai collaboratori, ai dipendenti, alle risorse, alle persone del gruppo, al capitale umano, al personale, all'organico di gruppo.

¹⁵ Una banca del campione non ha indicato l'opzione seguita.

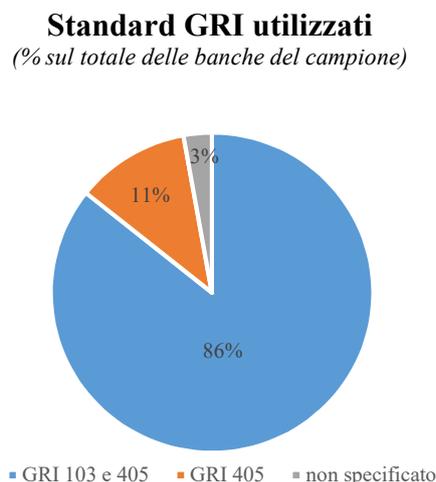
L'opzione *CORE* – scelta dalla maggioranza delle banche del campione – prevede che un *report* contenga le informazioni minime necessarie per comprendere la natura dell'organizzazione, i temi materiali, i relativi impatti e le modalità di gestione. La lunghezza media del documento redatto dagli intermediari che usano questa opzione (n. 120 pagine) è in linea con il valore medio del campione; anche la lunghezza della sezione dedicata alle pari opportunità (n. 2,1 pagine) è allineata alla media.

L'opzione *in accordance comprehensive* – adottata solo da due banche – richiede anche informazioni su strategia, etica, integrità e *governance*. Inoltre, l'organizzazione deve comunicare in modo più esteso i propri impatti inserendo tutti i riferimenti specifici per ciascun tema materiale contemplato dai GRI *standards*. Le due banche che hanno scelto questa opzione di redazione sono intermediarie di grandi dimensioni in termini di numero di dipendenti; dal punto di vista della lunghezza, le rispettive DNF e le specifiche sezioni dedicate alle pari opportunità sono più estese rispetto alla media del campione.

Infine, l'opzione *GRI-referenced claim* permette alle società di scegliere solo alcuni standard per la rendicontazione di specifici risultati economici, sociali e ambientali, senza dover fornire un quadro completo di tutti i temi materiali e dei relativi impatti. Le banche che pubblicano il documento secondo questa opzione sono cinque: si tratta generalmente di intermediari di minori dimensioni, i cui *report* sono più brevi rispetto alla media complessiva (n. 70 pagine) così come la sezione dedicata alla D&I (n. 1,4 pagine).

Quanto agli standard adottati per la trattazione della D&I, i due principi GRI di riferimento per le informazioni di natura qualitativa in tema di genere sono il GRI 103 (1, 2 e 3) e il GRI 405 (1). Il primo enuncia indicazioni generali per garantire ai fruitori delle DNF la comprensione della modalità di gestione dei temi materiali, inclusa la D&I, e dei loro impatti sull'organizzazione; il secondo richiede informazioni specifiche sulla D&I, anche in relazione ai vincoli e alle opportunità che il contesto giuridico ed economico pone al raggiungimento dell'uguaglianza di genere.

Figura 2



La maggior parte delle banche (86 per cento) dichiara di utilizzare il GRI 103 “Modalità di gestione” in combinazione con il GRI 405 “Diversità e pari opportunità”. Nelle DNF ridotte, o che dedicano poco spazio ai temi di genere, è utilizzato anche solo il GRI 405 (fig. 2).

I GRI prevedono anche un'ampia rendicontazione di natura quantitativa sul genere, necessaria per comprendere la relativa distribuzione nell'organizzazione, nonché l'utilizzo ottimale di risorse e talenti disponibili. Pertanto, le società sono chiamate a fornire informazioni su compagine dei

dipendenti (GRI 102), *turn over*, nuove assunzioni e congedi parentali (GRI 401), formazione e valutazione periodica delle performance e dello sviluppo professionale (GRI 404), retribuzione (GRI 405); cfr. il paragrafo 9: *Informazioni quantitative*.

7. La materialità della D&I

In base all'attuale disciplina, le DNF devono rappresentare i profili di sostenibilità rilevanti tenuto conto delle attività e delle caratteristiche dell'impresa¹⁶. La materialità dei temi individuati dovrebbe essere supportata attraverso la descrizione dei seguenti aspetti (GRI 103-1):

- a) il processo di *due diligence* che l'organizzazione ha svolto per individuare gli impatti relativi al tema (cfr. il riquadro: *Il processo di analisi di materialità*);
- b) gli impatti dei temi materiali sull'organizzazione, gli interessi e le aspettative degli stakeholder sui medesimi profili.

Il processo di analisi di materialità

Il D.lgs. 254/2016 non fornisce indicazioni puntuali sullo svolgimento dell'analisi di materialità e sulla *due diligence*; analogamente, i GRI forniscono indicazioni di massima, accettando l'utilizzo di diverse metodologie, purché queste siano adeguatamente rappresentate. Dall'analisi delle DNF emerge che le fasi dell'analisi di materialità sono di norma le seguenti:

1. Determinazione dei temi potenzialmente rilevanti. L'individuazione dei temi potenzialmente rilevanti per l'organizzazione avviene tramite l'analisi di documenti interni – tra cui il piano strategico, le politiche interne, le comunicazioni dei vertici aziendali - e *report* esterni quali, ad esempio, standard e *framework* di riferimento, fonti internazionali, DNF redatte da altre banche che consentono di effettuare un'analisi di *benchmarking*. In genere, non sono citate pubblicazioni specifiche sui temi di genere.
2. Prioritizzazione dei temi rilevanti. Nella maggior parte dei casi, i temi prioritari sono individuati attraverso la somministrazione di questionari agli stakeholder (cd. processo di stakeholder *engagement*) quali: vertici aziendali, dipendenti, clienti, gruppi di lavoro costituiti ad hoc. In generale, non si rilevano indicazioni sulla percentuale di partecipazione femminile al processo di coinvolgimento degli stakeholder.
3. Determinazione della matrice di materialità. Una volta individuati i temi prioritari, le banche utilizzano la matrice di materialità per rappresentare graficamente le due dimensioni della rilevanza: quella interna, legata agli impatti che ciascun tema ha sull'organizzazione (sulle ascisse), e quella esterna, che esprime l'importanza dell'informazione per gli stakeholder (sulle ordinate). Le scale dei giudizi di rilevanza sono eterogenee e variano, tra 1-4; 1-5, e 1-7; in taluni casi non è attribuito un punteggio quantitativo, ma solo qualitativo (ad es. alta/media/bassa rilevanza).
4. Validazione e approvazione della matrice di materialità. I risultati dell'analisi di materialità sono sottoposti a validazione da parte di strutture predeterminate (cfr. infra par. 7.1).

¹⁶ Ai sensi del D.lgs. 254/2016 le DNF devono contenere almeno le seguenti informazioni: uso delle risorse energetiche e idriche; emissioni di gas serra ed emissioni inquinanti nell'atmosfera; impatto sull'ambiente oltre che sulla salute e sicurezza, associato al rischio fattori o altri fattori di rischio ambientali e sanitari rilevanti; gestione sociale e del personale aspetti, comprese le azioni intraprese per garantire l'uguaglianza di genere, le misure per attuare le convenzioni di organizzazioni internazionali e sovranazionali in materia e le modalità di dialogo con le parti sociali; rispetto dei diritti umani, le misure adottate per prevenire le violazioni, nonché le azioni intraprese per prevenire atteggiamenti e azioni discriminatorie; lotta alla corruzione con l'indicazione degli strumenti a tal fine adottati. Questi elementi sono in linea con i 17 obiettivi di sviluppo sostenibile inclusi nell'Agenda 2030 delle Nazioni Unite.

7.1. Rilevanza della D&I

In generale le banche descrivono sinteticamente il processo e i risultati dell'analisi di materialità, senza indicare la lista iniziale dei temi individuati come potenzialmente rilevanti e le ragioni che hanno determinato l'esclusione di alcuni di essi. I temi materiali sono indicati all'interno della matrice di materialità (cfr. il riquadro: *Il processo di analisi di materialità*) e sono solo quelli con valutazioni di rilevanza più elevate sia per gli stakeholder che per la banca.

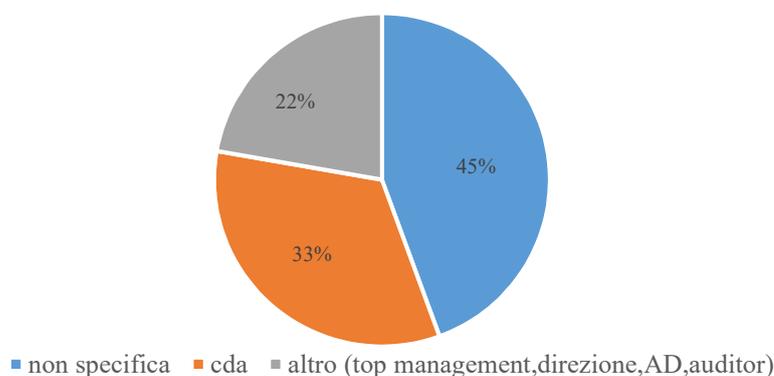
Per poco più la metà del campione, la D&I è un tema ad alta rilevanza sia interna che esterna ed è specificatamente individuata attraverso un punteggio quantitativo o una valutazione qualitativa; per circa un quarto del campione, il tema della parità di genere, pur essendo rilevante, è incluso all'interno di macro-aree (quali, formazione/valorizzazione del personale/diritti umani); per il restante quarto non rientra tra le tematiche rilevanti.

Per il 50 per cento circa delle banche, per cui la diversità non è qualificata separatamente o non è materiale, il documento non presenta una sezione dedicata al tema; nella restante metà dei casi, il numero di pagine è inferiore alla media (circa 1,4 pagine). Al contrario, quando il tema della diversità è indicato separatamente ed è rilevante, l'ampiezza della trattazione è superiore alla media (oltre 3,1 pagine). Si osserva, pertanto, che il tema delle pari opportunità non riveste per tutte le banche la stessa importanza e l'enfasi in termini di estensione dell'analisi e delle informazioni rese per rappresentare il proprio impegno riflette la relativa priorità.

Alcuni fattori possono contribuire all'individuazione della D&I quale tema materiale, tra cui, le modalità di svolgimento del processo di materialità e le caratteristiche aziendali. Sotto il primo profilo, un aspetto che merita attenzione è l'organo aziendale a cui è attribuita la validazione/approvazione dei temi rilevanti.

Figura 3

Organo deputato alla validazione della matrice di materialità
(% sul totale delle banche del campione)



Poco più di tre quarti delle banche indicano l'organo deputato alla validazione/approvazione della matrice di materialità: nel 45 per cento dei casi sono altri soggetti incaricati di questa responsabilità (*top management*, alta direzione, etc.); un terzo del campione attribuisce tale funzione al Consiglio di Amministrazione¹⁷ (fig. 3). Le banche che rientrano in quest'ultimo insieme tendono con maggior frequenza a individuare distintamente il tema della D&I (il 66 per cento dei casi rispetto al 50 per cento circa del totale delle banche del campione). L'approvazione da parte dei consiglieri dei temi materiali potrebbe comportare un maggior impegno dell'organizzazione verso temi di genere (perché è l'organo di governo che ne determina la rilevanza) oltre che dello stesso *board*.

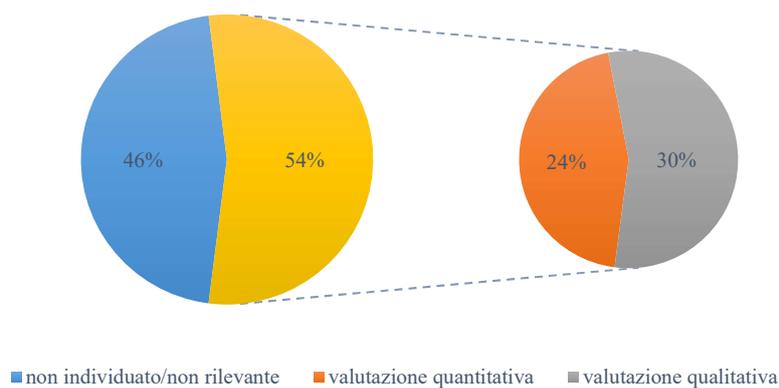
¹⁷ La percentuale di banche che sottopone la matrice di materialità all'approvazione del Consiglio di Amministrazione è più alta rispetto alla media delle società quotate (ad esempio, Rapporto Consob sulla *corporate governance* delle società quotate italiane, 2020).

Quanto alle caratteristiche aziendali, non emerge una correlazione tra l'enfasi data alla diversità e la dimensione poiché il numero medio dei dipendenti delle banche che indicano la D&I come tema rilevante è in linea con la media del campione. Anche la composizione del Consiglio di Amministrazione non mostra un legame evidente con la materialità della D&I in quanto la partecipazione media femminile nell'organo di supervisione delle banche che individuano la *diversity* tra i temi materiali è in linea con la media del campione (26 per cento); cfr. il paragrafo 9: *Informazioni quantitative*.

L'eterogeneità delle scale di valutazione della materialità della D&I – ordinali o cardinali – non consente di effettuare analisi di *benchmarking* né di trarre conclusioni a livello aggregato sul livello di importanza della D&I per le banche del campione (fig. 4). L'assenza dei punteggi attribuiti nelle DNF sul 2018 non permette inoltre di apprezzare l'evoluzione del fenomeno. Solo in taluni casi sono descritti i cambiamenti più significativi intervenuti da un anno all'altro nella matrice, relativamente ad esempio al superamento della soglia di materialità da parte di alcuni temi; nel caso della D&I, alcune banche hanno evidenziato come il tema sia entrato solo nel 2019 tra quelli materiali.

Figura 4

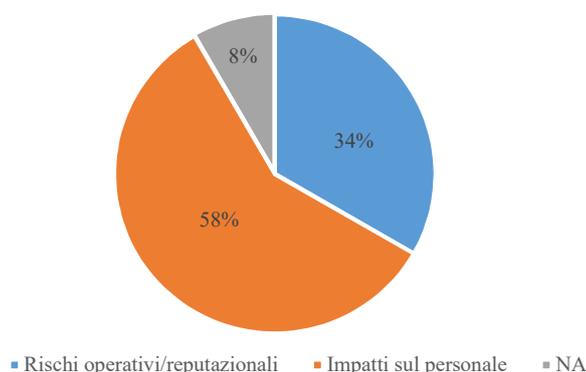
Valutazione di materialità della D&I
(% sul totale delle banche del campione)



7.2. Impatti della D&I

La normativa prevede che le imprese illustrino i principali rischi – generati o subiti – connessi anche ai temi sociali riguardanti il personale, il rispetto dei diritti umani e la lotta contro la corruzione e che, al contempo, rappresentino gli impatti – positivi e negativi – che esse hanno su questi temi. I *GRI standard* e le linee guida della Commissione Europea prevedono che “le ripercussioni interessate possono essere positive o negative e le divulgazioni rilevanti dovrebbero trattare entrambe in maniera chiara ed equilibrata”.

Impatti della D&I
(% sul totale delle banche del campione)



Gli impatti associati alla D&I sono definiti in termini di rischi legati alla scarsa valorizzazione delle risorse e alla mancata motivazione del personale, con perdita di talenti nel lungo termine. Alcune banche evidenziano anche le positive ricadute della diversità sulla crescita personale e professionale dei dipendenti generate da politiche inclusive. Altro profilo frequente è quello dei rischi operativi e reputazionali derivanti da possibili danni di immagine per il mancato rispetto di norme di legge, nonché rischi legali per cause intentate da vittime di discriminazione (fig. 5).

8. Modalità di gestione della D&I

Il D.lgs. 254/2016¹⁸ stabilisce che la DNF debba descrivere, oltre ai principali rischi, anche “le modalità di gestione degli stessi”. Nel campione analizzato, quasi tutte le banche hanno illustrato le modalità di gestione dei rischi connessi alla diversità di genere, sebbene con una profondità differente in base alla sensibilità al tema delle pari opportunità. Nei seguenti paragrafi si analizzano alcuni aspetti specifici concernenti la modalità di gestione: a) la posizione dell’organizzazione sul tema; b) gli impegni dichiarati e l’adozione di iniziative particolari; c) la definizione di obiettivi e strumenti di monitoraggio.

8.1. La posizione dell’organizzazione sul tema

I GRI raccomandano di specificare se l’impegno della società per limitare gli impatti si limiti alla conformità alla norma o vada oltre, ad esempio attraverso l’adesione a progetti di soggetti esterni. Quando si segue il primo approccio è richiesta una dichiarazione sulla propria posizione nei confronti del tema, sulla conformità alle norme internazionali e alle iniziative riconosciute.

In molti casi (circa 30 per cento), le banche si limitano all’enunciazione delle norme interne (*policy* e *whistleblowing*) volte a limitare il rischio di non conformità. Tuttavia, è più frequente la descrizione di un modello di gestione più articolato che si avvale di progetti formativi, strumenti di conciliazione lavoro-vita privata o una combinazione di questi, per il cui dettaglio si rimanda al paragrafo successivo (cfr. il paragrafo: *Impegni dichiarati e adozione di iniziative particolari*).

Sulle politiche aziendali, il GRI¹⁹ richiede una descrizione dettagliata su: i) soggetti responsabili dell’approvazione, ii) data di pubblicazione e di ultima modifica, iii) riferimento dei documenti a standard internazionali e a iniziative ampiamente riconosciute.

¹⁸ Come modificato all’articolo 3, comma 1, lett. c) dalla legge di bilancio (L. 145/2018), art. 1, comma 1073, entrata in vigore il 1° gennaio 2019.

¹⁹ GRI 103-2-c-i.

Dall'analisi emerge che circa la metà delle banche del campione rimanda a documenti interni quali il codice etico o codici di condotta/di comportamento che enunciano principi generali di parità di trattamento e inclusione nella gestione dei dipendenti, mentre in un quinto dei casi sono presenti riferimenti ad altre politiche che disciplinano la D&I (es. Politica sui diritti umani, Politica delle risorse umane). Solo un quarto del campione cita una specifica *policy* sulla diversità. In quest'ultimo caso, il livello di dettaglio non è tuttavia omogeneo dato che non tutte le banche forniscono, come richiesto dal GRI, “*un abstract, riassunto o link alle politiche disponibili pubblicamente*”.

In sintesi, anche in ragione del numero contenuto di intermediari che dichiarano di aver adottato un documento specifico, non emerge una relazione tra l'assenza di una *policy* e le dimensioni aziendali; la sua adozione, d'altra parte, viene prevista in taluni casi entro il 2021.

I GRI²⁰ chiedono inoltre di rendicontare ruoli e responsabilità nella gestione del tema, specificando se la responsabilità sia collegata alle valutazioni delle performance o ai sistemi di incentivazione. La maggior parte delle banche richiama l'impegno del Consiglio di Amministrazione ad assicurare il rispetto dei diritti del personale senza tuttavia dettagliare il ruolo svolto e le iniziative deliberate per sensibilizzare la struttura verso la D&I e incentivare prassi virtuose.

Il 30 per cento circa del campione identifica e descrive le strutture di *governance* con generali responsabilità sulla sostenibilità (tra cui la D&I). In alcuni casi si tratta di comitati già esistenti (es. Comitato Controllo dei Rischi, Comitato *Corporate Governance*, Nomine e Sostenibilità), in altri di comitati costituiti ad hoc (es. Comitato per la Diversità e l'Inclusione, Commissioni Pari Opportunità, il *Diversity Manager* o la rete degli *ambassador*).

In presenza di una struttura dedicata alla D&I sono di norma anche previsti sistemi di gestione delle prestazioni e di incentivazione collegati a obiettivi sociali, tra cui il gender pay gap; tuttavia mancano informazioni per apprezzare gli indicatori e il relativo peso nel processo di valutazione. Diversamente da quanto rilevato per le *policy* aziendali, la presenza di una struttura organizzativa ad hoc e/o di un sistema di valutazione/incentivazione collegato a obiettivi sociali è legato alle dimensioni aziendali.

8.2. Impegni dichiarati e adozione di iniziative particolari

Alle società che dichiarano di non limitarsi alla conformità alle norme per la gestione del tema materiale, i GRI richiedono una descrizione degli impegni assunti: nella rendicontazione dovrebbe essere esplicitata una dichiarazione di intenti per gestire gli impatti del tema.

Frequentemente le banche forniscono informazioni sull'adesione a iniziative e progetti promossi da organizzazioni esterne e riconosciute. Tra i più citati, l'adesione alla Carta “Donne in banca” promossa da ABI per valorizzare la diversità di genere e all'associazione Valore D. Tra le banche associate a Valore D, alcune citano la sottoscrizione del “Manifesto per l'occupazione Femminile”, un documento programmatico ideato e redatto nel 2017 in seno all'associazione che punta a valorizzare il talento femminile nelle imprese²¹.

²⁰ GRI 103-2-c-iv.

²¹ Quest'ultimo è composto da 9 punti finalizzati a promuovere la parità di genere nelle imprese. Oltre 160 Amministratori Delegati lo hanno sottoscritto e le aziende che rappresentano sono oggi in prima linea nel contrasto al divario di genere grazie all'implementazione di *policy* all'avanguardia per ridurre il gender gap riconoscendo nell'impegno per la diversità e inclusione un fattore di sviluppo sociale ma soprattutto economico. L'impegno per i singoli punti del “Manifesto per l'occupazione Femminile” è legato agli indicatori GRI già richiesti per la DNF e la misurazione di essi rappresenta un presupposto fondamentale per avere consapevolezza del divario da colmare e per definire la strategia più efficace. Per promuovere e facilitare l'approccio della misurazione, Valore D, con il supporto del Politecnico di Milano, ha sviluppato l'*Inclusion Impact Index*, uno strumento digitale che sulla base di 60 indicatori offre un quadro numerico di ciò che le imprese fanno per attrarre, sviluppare e trattenere il talento femminile.

Inoltre, numerose e piuttosto diversificate sono le azioni specifiche sviluppate a favore della parità di genere: l'articolazione e la pluralità di ambiti coperti da iniziative, progetti e programmi rivolti ai propri dipendenti è tendenzialmente correlata alle dimensioni aziendali. Le iniziative più diffuse possono essere ricondotte allo sviluppo del talento femminile nell'organizzazione (circa il 50 per cento del campione) e al *work-life balance* (circa il 50 per cento).

Nel primo ambito rientrano programmi di *leadership* femminile/percorsi di carriera, supportati anche da specifiche iniziative formative, volti a sensibilizzare e accrescere la consapevolezza sul valore della diversità e sulle concrete modalità di gestione della stessa a tutti i livelli dell'organizzazione.

Nel secondo ambito rientrano tutti gli strumenti per favorire la conciliazione dei tempi di vita (privata e familiare) e di lavoro, attraverso soprattutto misure di flessibilità oraria (*part-time*, congedi parentali, aspettative – retribuite e non – ulteriori rispetto a quelle previste per legge), a cui si affianca in misura minore lo *smart working*. L'asilo nido aziendale è presente solo nelle realtà di maggiori dimensioni. Frequentemente sono citate proposte formative per i dipendenti che vivono il momento della genitorialità e misure dedicate al personale che rientra al lavoro dopo la maternità o un periodo prolungato di assenza o congedo (ad esempio colloqui individuali finalizzati all'aggiornamento professionale e alla valorizzazione delle risorse per definire la migliore collocazione nell'organizzazione e per conciliare le competenze maturate con le nuove esigenze familiari).

In alcuni casi sono assunte iniziative per comunicare al personale, con modalità diversificate, l'impegno assunto a favore di una cultura aziendale della pari opportunità, i progetti intrapresi in questi ambiti e i risultati conseguiti (es. *community* aziendale, *diversity & inclusion week*). In taluni casi, sono rappresentati progetti per agevolare ad esempio l'imprenditoria femminile attraverso l'erogazione di finanziamenti finalizzati a progetti di cui sono titolari donne.

8.3. Definizione di obiettivi e strumenti di monitoraggio

I GRI²² richiedono la descrizione degli obiettivi e dei relativi *target* da raggiungere, tra cui, i risultati attesi quantitativi e/o qualitativi, le tempistiche per raggiungere ciascun obiettivo e *target* e il carattere obbligatorio o volontario degli obiettivi.

In generale, emerge una limitata presenza di obiettivi sulla diversità di genere: oltre la metà delle banche non enuncia *target* fissati *ex ante*, scadenze e modalità di monitoraggio. Quando presenti, gli obiettivi sono declinati perlopiù in termini qualitativi (es. monitoraggio del gender pay gap; attenzione alla promozione delle donne nei ruoli manageriali; equa rappresentanza di genere) o attraverso indicatori piuttosto semplici, quali, ad esempio, la percentuale di posizioni manageriali ricoperte da donne, il cui valore soglia si aggira tra il 15 e il 35 per cento, e di nuove assunzioni femminili, pari di norma al 50 per cento.

Questi indicatori, sebbene ancora non perfettamente declinati, ad esempio in termini di posizioni funzionali rivestite e di unità organizzative di appartenenza, sono un primo tentativo delle banche di dotarsi di uno strumento di misurazione dei risultati raggiunti. Al contempo, essi possono aiutare le società ad adottare misure correttive in caso di mancato conseguimento del *target* prefissato.

I GRI prevedono inoltre che l'illustrazione dei sistemi per monitorare l'efficacia della modalità di gestione possano includere: controlli o verifiche interni o esterni; sistemi di misurazione; valutazioni esterne delle performance; analisi di confronto; riscontri degli stakeholder; sistemi di gestione dei reclami.

Le limitate informazioni sugli obiettivi si accompagnano alla mancata esplicitazione di strumenti di monitoraggio. Tuttavia, esistono alcune buone prassi, quali: presidi organizzativi

²² GRI 103-3-a-i

specialistici sulla D&I con predisposizione di una periodica reportistica; monitoraggi sulla parità retributiva, sulle risorse rientrate dal congedo di maternità e paternità e sulle uscite delle donne dipendenti.

Seppure limitati, e di norma presenti solo nelle realtà di maggiori dimensioni, sono rintracciabili alcuni indici di D&I che dimostrano l'impegno dedicato a queste tematiche, quale ad esempio il *Gender Equality Index* di Bloomberg (Bloomberg, 2021b), nonché i premi ricevuti (ad esempio il *Diversity & Inclusion Award* 2019, il riconoscimento alle società che promuovono politiche di avviamento lavorativo per le persone svantaggiate).

9. Informazioni quantitative

Come anticipato, i GRI attribuiscono molta importanza ai dati sulla D&I in quanto consentono di apprezzare, tra l'altro, la gestione efficiente del capitale umano da parte delle società. Si illustrano di seguito i risultati emersi da un'analisi dei dati sulla diversità di genere pubblicati da un sottoinsieme delle banche del campione²³, volta a studiarne l'omogeneità in termini di indicatori utilizzati anche ai fini di un possibile utilizzo per analisi di *benchmarking* e di monitoraggio dell'evoluzione nel tempo dei profili attinenti alla diversità di genere.

Anche se il GRI 405 "diversità e pari opportunità" è quello designato per descrivere e trattare il tema della diversità nei contesti organizzativi, per l'analisi del presente lavoro sono stati presi in considerazione ulteriori GRI che si prestano a fornire un'immagine più dettagliata della D&I. In particolare, i GRI utilizzati sono i seguenti:

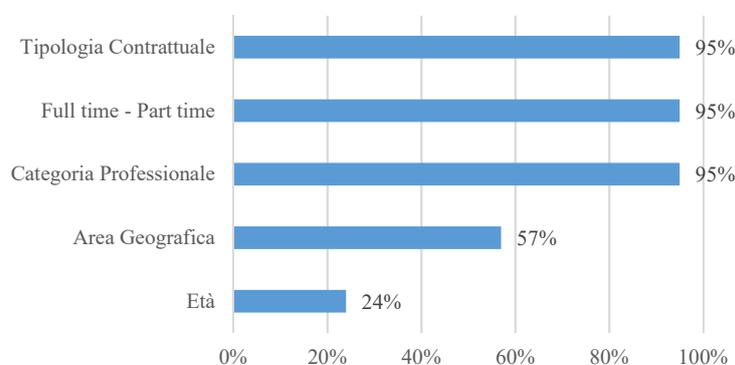
- 102-8 Informazioni su dipendenti e altri lavoratori
- 102-22 Composizione del massimo organo di governo e relativi comitati
- 401-1 Nuove assunzioni e *turnover*
- 401-2 Benefit previsti per i dipendenti a tempo pieno, ma non per i dipendenti *part-time* o con contratto a tempo determinato
- 401-3 Congedo parentale
- 404-1 Ore medie di formazione annua per dipendente
- 404-3 Percentuale di dipendenti che ricevono una valutazione periodica delle performance e dello sviluppo professionale
- 405-2 Rapporto dello stipendio base e retribuzione delle donne rispetto agli uomini

I GRI sono stati utilizzati dalle banche del campione su diversi lassi temporali: quasi i due terzi prende in considerazione un orizzonte temporale di tre anni, dal 2017 al 2019; il 30 per cento analizza il biennio 2018-2019. Sono pochissime invece le analisi che si riferiscono al solo anno 2019. Fornire i dati con un più ampio orizzonte temporale consente agli stakeholder di cogliere i cambiamenti avvenuti nel corso degli anni, offrendo una interessante e strategica prospettiva di più lungo periodo.

9.1. Composizione del personale per genere (GRI-102-8)

I GRI richiedono l'illustrazione di dati con riferimento alla composizione del personale per genere e in termini di tipologia di contratto (a tempo determinato/indeterminato) e di impiego (*part time/full time*).

²³ L'analisi sulla conformità dei dati è stata svolta su un numero di banche corrispondente a circa il 60 per cento di quelle che pubblicano la DNF. Nel sottoinsieme sono parimenti rappresentate imprese di grandi e medio/piccole dimensioni, al fine di verificare come la variabile incide sulla *disclosure* di informazioni qualitative.

Figura 6**Dettaglio della composizione dei dipendenti per genere**
(% sul totale delle banche del campione)

La maggior parte delle banche del campione pubblica informazioni sulla composizione dei dipendenti per genere secondo quanto richiesto dai GRI: quasi la totalit  (95 per cento dei casi) fornisce informazioni sia per tipologia contrattuale che per tipo di impiego (fig. 6). Oltre alle informazioni richieste dal GRI sono inseriti dati aggiuntivi suddivisi per genere. In particolare, quasi la totalit  delle banche (95 per cento) pubblica i dati sulla categoria professionale di appartenenza (dirigenti, quadri, impiegati), il 57 per cento sull'area geografica e solo il 24 per cento fornisce i dati relativi all'et  della popolazione aziendale unitamente a quelli sul genere.

Per quanto riguarda il lasso temporale, la maggior parte delle banche (quasi il 70 per cento) riporta i dati per il triennio 2017-2019.

9.2. Composizione del massimo organo di governo e relativi comitati (GRI 102-22)

I GRI richiedono l'indicazione della composizione per genere del massimo organo di governo e dei relativi comitati: a parte rari casi, queste informazioni sono riportate da tutti gli intermediari per la composizione del Consiglio di Amministrazione ma non sono disponibili per i comitati.

Considerata la rilevanza della partecipazione delle donne negli organi apicali delle societ  quotate²⁴ e la crescente attenzione posta sulla presenza di donne nei *board* anche nelle banche non quotate²⁵,   stato ritenuto interessante analizzare questo aspetto con un maggior grado di dettaglio su tutte le 36 banche che pubblicano la DNF.

Dall'analisi emerge una rappresentanza femminile nei Consigli di Amministrazione delle banche del campione superiore rispetto a quanto emerge dalla prima analisi ricognitiva condotta dall'Osservatorio interistituzionale sulla partecipazione femminile negli organi di amministrazione e controllo delle banche italiane (Rapporto dell'Osservatorio interistituzionale, 2021): 26 per cento rispetto al 17 per cento, anche in ragione dell'elevata presenza nel campione (47 per cento, cfr. *sopra*) di societ  quotate soggette agli obblighi previsti dalla Legge Golfo-Mosca e delle successive

²⁴ La Legge Golfo-Mosca fissava inizialmente una quota minima del genere meno rappresentato pari a un terzo del totale dei membri dell'organo di governo e controllo. La successiva legge di Bilancio sul 2020 proroga le disposizioni ivi previste per altri sei mandati ed innalza la quota minima del genere meno rappresentato a $\frac{1}{3}$.

²⁵ Da ultimo, a giugno 2021, la Banca d'Italia ha adottato un aggiornamento delle disposizioni sulla *governance* delle banche introducendo anche una quota di genere nella composizione degli organi di amministrazione e controllo delle banche, pari ad almeno un terzo dei componenti, oltre ad una serie di raccomandazioni, che intendono ulteriormente favorire questo obiettivo.

proroghe. La tavola 3 conferma una percentuale significativamente più elevata di partecipazione femminile nei *board* delle banche quotate rispetto a quelle non quotate: il 38 per cento a fronte del 14,5 per cento.

Tavola 3

Composizione dei Consigli di Amministrazione			
	Media	Max	Min
Presenza femminile	26%	50%	0%
<i>di cui: quotate</i>	38%	50%	30%
<i>non quotate</i>	14,5%	27%	0%

In tema di composizione del massimo organo di governo, il D.lgs. 254/2016 ha inoltre apportato integrazioni alle informazioni richieste all'interno della relazione sul governo societario e sugli assetti proprietari ai sensi dell'art. 123-bis del Testo Unico della Finanza, richiedendo una descrizione delle politiche in materia di diversità applicate sulla composizione degli organi di amministrazione, gestione e controllo relativamente ad aspetti tra cui la composizione di genere, nonché una descrizione degli obiettivi, delle modalità di attuazione e dei risultati di queste politiche. Nel caso in cui nessuna politica sia applicata, la società motiva in maniera chiara e articolata le ragioni di questa scelta²⁶.

Tenuto conto di questa integrazione prevista dal D.lgs. 254/2016 è stato ritenuto interessante analizzare la descrizione di queste politiche all'interno delle DNF. Dall'esame svolto emerge una ridotta percentuale (30 per cento circa) di intermediari che inseriscono, nella sezione dedicata alla *governance*, informazioni su queste politiche. Sostanzialmente, le *policy* enunciate ricalcano le indicazioni previste dalla normativa sulla presenza di una quota minima del genere meno rappresentato pari ai due quinti del totale dei membri del Consiglio di Amministrazione. Le banche che esplicitano queste *policy* sono prevalentemente società quotate (oltre l'80 per cento).

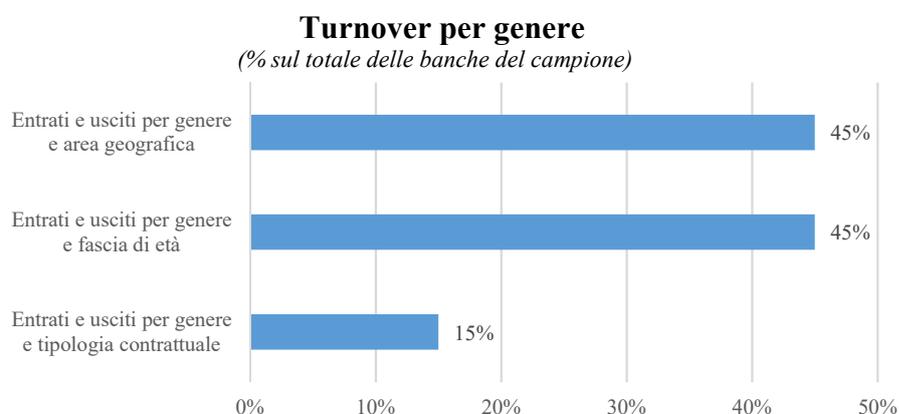
9.3. Nuove assunzioni e turn over (GRI 401-1)

Il GRI 401-1 richiede di rendicontare le nuove assunzioni e il *turnover* anche in termini di fascia di età, area geografica e genere poiché le informazioni riguardanti i neoassunti possono mettere in luce gli sforzi dell'organizzazione per attuare pratiche di ripopolamento inclusive, mentre al contrario, una manifesta disomogeneità del *turnover* a livello di età e genere può indicare incompatibilità o potenziali ingiustizie sul luogo di lavoro.

Quasi la totalità delle banche analizzate, tranne una, inserisce nelle DNF il GRI 401-1. Inoltre, circa il 75 per cento divulga i dati richiesti indicando le entrate e le uscite suddivise per genere, fascia di età e area geografica. Nei restanti casi non è indicata l'area geografica.

²⁶ Cfr. Art. 10, che modifica l'articolo 123-bis del D.lgs 58/1998 (nuova lettera d-bis).

Figura 7



È interessante analizzare (fig. 7) come le informazioni sul *turnover* siano comunicate dalle banche utilizzando la lente di osservazione del genere. In questo senso le numeriche e le percentuali di *turnover* sono riportati congiuntamente per genere e area geografica nel 45 per cento dei casi e sempre nel 45 per cento dei casi per genere e fascia di età. Infine, solo nel 15 per cento dei casi le informazioni sono fornite congiuntamente per genere e tipologia contrattuale. In un solo caso, non esposto in figura, i dati sono disponibili per qualifica professionale e genere.

Infine, circa il 20 per cento delle banche fornisce anche le motivazioni delle uscite (dimissioni, esodo incentivato, licenziamento, etc.), ma queste informazioni non sono mai riportate per genere. La maggior parte dei dati sul *turn over* (63 per cento) sono divulgati per il triennio 2017-2019. Nei casi restanti il lasso temporale fornito si riferisce al biennio.

9.4. Benefit (401-2)

Il GRI 401-2 chiede alle società una rendicontazione sui *benefit* normalmente erogati ai dipendenti a tempo pieno dell'organizzazione, ma non ai dipendenti *part-time* o con contratti a tempo determinato, suddivisi per le sedi operative più significative. Sebbene dunque non sia richiesta esplicitamente un'illustrazione per genere, si è ritenuto interessante indagare come le imprese diano evidenza dei *benefit* erogati ai propri dipendenti. Le modalità con cui gli intermediari rappresentano queste informazioni sono molto variegata: in un terzo dei casi non è fornita alcuna evidenza dei *benefit* ai dipendenti; nel restante due terzi dei casi sono fornite quasi esclusivamente informazioni qualitative e solo in via residuale anche dati quantitativi con un dettaglio per genere.

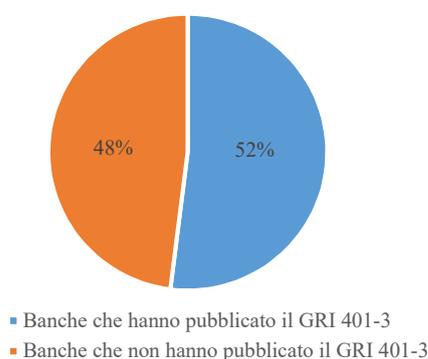
9.5. Congedi parentali (401-3)

Il GRI 401-3 disciplina la tematica del congedo parentale. È richiesta l'indicazione, articolata per genere, dei dipendenti con diritto al congedo, di quelli che ne hanno usufruito – compresi quelli successivamente tornati al lavoro – e di quelli che sono ancora dipendenti dell'organizzazione nei 12 mesi successivi al rientro.

Riportare questi dati, scomposti per genere, è importante in quanto scelte improntate alla parità di genere in tema di congedo di maternità e paternità e altri diritti connessi al congedo parentale possono incrementare il ripopolamento e la *retention* in azienda di dipendenti qualificati²⁷.

²⁷ Possono, inoltre, migliorare il morale del personale e aumentare la produttività. Il numero di uomini che beneficiano del congedo di paternità può essere indicativo della misura in cui un'organizzazione incoraggia i padri a fruire del

Disclosure del GRI 401 – 3 (Congedi Parentali) (% sul totale delle banche del campione)



Le informazioni sul congedo parentale sono rintracciabili nelle DNF in misura considerevolmente minore rispetto a quelle viste nei paragrafi precedenti. Infatti, come emerge dalla figura 8, circa la metà delle banche non riporta i dati in questione, omettendo qualsiasi tipo di informazione quantitativa sull'utilizzo dei congedi parentali.

I dati riportati dalle banche che compilano il GRI 401-3 ricalcano le informazioni richieste dal GRI stesso: sono sempre indicati, con la distinzione per genere, il numero di dipendenti che hanno usufruito del congedo parentale e anche il numero di risorse rientranti al lavoro dopo il periodo di congedo; quest'ultimo valore è espresso anche in termini di tasso di rientro. Infine è sempre fornito il numero di risorse che restano nell'organizzazione nei 12 mesi successivi al termine del congedo: questo dato, spesso calcolato anche come tasso di mantenimento, esprime la capacità delle imprese di fare *retention* dei propri lavoratori.

Un aspetto riportato in modo diversificato dalle banche riguarda la scomposizione dei dati per congedo obbligatorio e per congedo facoltativo: sono infatti pochissime quelle che riportano informazioni sul congedo facoltativo. Solo una banca ha riportato un indicatore molto significativo e che può essere utile per dare una visuale ancora più dettagliata sul congedo parentale e sulle sue ripercussioni sui dipendenti, cioè il numero di dipendenti che sono rientrati al lavoro dopo il congedo parentale mantenendo almeno la medesima posizione.

Per quanto riguarda il lasso temporale, le informazioni sul congedo sono riportate in maniera uniforme con un orizzonte di tre anni.

9.6. Formazione (GRI 404-1)

In base al GRI 404-1 le imprese devono comunicare le ore medie di formazione erogate ai propri dipendenti durante il periodo di rendicontazione, articolate per genere e per livello professionale/funzione; queste informazioni danno evidenza di come le imprese applicano i sistemi di formazione all'interno dell'organizzazione e se vi siano iniquità di accesso a queste opportunità.

Il 95 per cento delle banche del campione fornisce dati sulla formazione dei dipendenti; percentuali così elevate sono indice del fatto che questo fattore riveste una notevole importanza per comunicare il grado di attenzione allo sviluppo del capitale umano e, quindi, per questa via, anche al livello di servizio prestato alla clientela.

congedo. Il fatto che gli uomini esercitino il diritto al congedo influisce positivamente sulle donne, che di conseguenza ne possono usufruire senza pregiudicare la loro carriera.

Inoltre, gli istituti bancari riportano le informazioni sul GRI 404-1 rappresentando nella quasi totalità dei casi (90 per cento) i dati congiunti per genere e categoria di dipendenti in termini di ore medie pro-capite di formazione. Per esempio, sono disponibili nelle DNF le ore medie di formazione erogate alle donne o uomini dirigenti, quadro o impiegate/i; una spaccatura di dati che offre maggiori dettagli ai propri stakeholder rispetto al considerare questi due aspetti separatamente.

Il tema della formazione è affrontato evidenziando anche altre informazioni in modo però eterogeneo tra i diversi intermediari esaminati. Solo alcune banche si concentrano sulle diverse aree tematiche trattate – che spaziano dalla formazione obbligatoria, a quella linguistica, da quella tecnica a quella legata allo sviluppo delle *soft skills* – e riportano le relative ore di *training*. Queste informazioni non sono tuttavia riportate per genere o inquadramento professionale (solo una banca riporta tutti questi dati congiuntamente). Sono pochissime invece le banche che rappresentano le ore di formazione per modalità di erogazione (da remoto, aula, *on the job*), ma anche in questi casi senza indicazioni rispetto al genere.

Per quanto riguarda la profondità temporale, nel 60 per cento circa dei casi i dati fanno riferimento al triennio, solo una banca riporta esclusivamente l'anno 2019 e il restante fornisce *disclosure* del biennio 2018-2019.

9.7. Valutazione delle performance (GRI 404-3)

La valutazione delle performance è oggetto del GRI 404-3. Esso chiede di indicare la percentuale di dipendenti, suddivisi per genere e per categoria, che hanno ricevuto una valutazione periodica delle prestazioni e dello sviluppo professionale durante il periodo di rendicontazione. Il GRI 404-3 contribuisce a fornire informazioni sulla gestione delle competenze e dello sviluppo del capitale umano all'interno dell'organizzazione, rilevando in che misura il sistema sia applicato e se vi siano iniquità di accesso a queste opportunità.

Come riscontrato per il GRI 401-3 in tema di congedo parentale, anche il GRI 404-3 è poco utilizzato dagli istituti bancari. Come mostra la figura 9, la quota di banche che non forniscono dati quantitativi sui dipendenti valutati nel corso dell'anno è elevata (38 per cento); le informazioni qualitative sono talvolta relative a tutto il personale e non per genere.

Il tema della valutazione delle performance è affrontato con il livello di dettaglio richiesto dal GRI da tutte le banche che lo trattano, con la pubblicazione dei relativi dati per genere e categoria di dipendenti. Circa la metà delle società divulgano, all'interno dello stesso GRI, anche informazioni sugli avanzamenti di carriera, con un'analisi delle promozioni dei dipendenti per genere.

Figura 9

Disclosure del GRI 404-3 (Valutazione delle performance)

(% sul totale delle banche del campione)



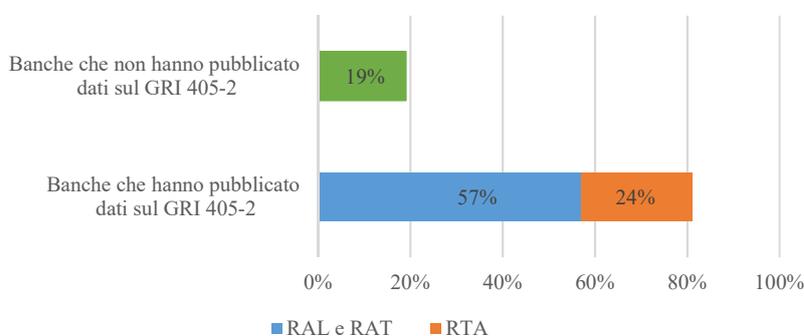
Circa il 70 per cento delle società che pubblicano dati quantitativi sulla valutazione delle performance utilizza un orizzonte temporale di tre anni, solo una banca lo fa con riferimento al solo anno 2019 e il restante sceglie di fare *disclosure* del biennio 2018-2019.

9.8. Differenze retributive tra donne e uomini (405-2)

Il GRI 405-2 descrive le differenze dello stipendio base e della retribuzione (lo stipendio base più gli importi aggiuntivi corrisposti) delle donne rispetto agli uomini per ciascuna categoria di dipendenti. L'idea di fondo è che l'organizzazione può, attraverso la retribuzione corrisposta ai propri dipendenti, assumere un ruolo attivo allo scopo di promuovere la diversità e di trattenerne nell'organizzazione dipendenti qualificati.

Figura 10

Disclosure del GRI 405-2 Differenze retributive tra donne e uomini (% sul totale delle banche del campione)



Nel 20 per cento dei casi le banche non forniscono informazioni sulle differenze retributive tra donne e uomini; nel restante 80 per cento dei casi le banche fanno invece *disclosure* dell'argomento, anche se lo affrontano in modo differente (fig. 10). Infatti la maggior parte delle banche inserisce informazioni sulla RAL, lo stipendio di base, e anche sul RTA, lo stipendio con tutti gli importi aggiuntivi corrisposti, mentre in altri casi i dati pubblicati riguardano solo il valore della misurazione RTA. Anche in questo caso si osserva una spaccatura del campione: in relazione alla profondità della serie storica, tra le banche che compilano il GRI, in circa la metà l'informazione viene data su un orizzonte triennale.

10. Discussione e conclusioni

Il lavoro mostra che la D&I è rilevante per la maggior parte delle banche italiane che pubblicano le DNF, sebbene i documenti mostrino differenze nel livello di dettaglio e nella modalità di illustrazione di questi temi.

L'evoluzione del quadro normativo di riferimento in ambito europeo e la crescente attenzione degli investitori su questi temi richiedono che le società adottino un approccio strutturato e integrato nelle proprie strategie nonché una corretta presentazione al mercato della propria posizione su questi aspetti. I risultati evidenziano alcuni profili delle tre principali aree delle DNF - processo di identificazione dei temi rilevanti; modalità di gestione interna della D&I; informazioni quantitative - che le banche potrebbero utilizzare per valorizzazione le azioni svolte nel campo della D&I.

In particolare, in merito al processo di materialità, la chiara illustrazione delle relative modalità di svolgimento e la puntuale descrizione degli impatti della D&I sull'organizzazione consente ai lettori delle DNF di apprezzare compiutamente le ragioni per cui l'impresa valuta o meno materiale la D&I e i possibili rischi e benefici connessi a tale profilo.

Con riferimento alle modalità di gestione interna della D&I, la trattazione analitica degli strumenti utilizzati dalle imprese – non limitata alla sola enunciazione delle politiche interne che regolano la materia – valorizza l’impegno e le ulteriori azioni intraprese in questo campo. Inoltre, lo sviluppo e la diffusione di indicatori sulla D&I in grado di misurare la performance aziendale non più solo attraverso risultati finanziari risponde anche al crescente interesse degli investitori verso questi temi. Talune banche hanno già avviato una riflessione sugli indicatori più adatti per fissare obiettivi di D&I misurabili e monitorabili nel tempo.

Con riguardo alle informazioni quantitative sulla D&I, l’uniformità dei dati in termini di metriche e di profondità storica consente agli investitori e agli analisti di condurre analisi di *benchmarking* per sfruttare pienamente la già ampia base informativa disponibile.

In prospettiva, l’esame delle successive DNF delle banche consentirà di valutare i progressi compiuti all’interno di questo settore nella comunicazione delle informazioni sulla D&I; inoltre, l’estensione dell’analisi anche ad altri settori permetterà di svolgere valutazioni comparative per cogliere eventuali aspetti distintivi a livello settoriale.

Riferimenti bibliografici

- Berg F., J.F. Koelbel, R. Rigobon (2019), “Aggregate confusion: The divergence of ESG ratings”, *MIT Sloan School of Management, Working Paper Series*, 5822, 2019.
- Bloomberg (2021a), “ESG assets may hit \$ 53 trillion by 2025, a third of global AUM”.
- Bloomberg (2021b), “Invest in a more equal future. Gender-Equality Index”.
- Busch T., G. Friede (2018), “The robustness of the corporate social and financial performance relation: A second-order meta-analysis”, *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, vol. 25(4), pp. 583-608.
- Chatterji A. K., D. I. Levine, M. W. Toffel (2009), “How well do social ratings actually measure corporate social responsibility?”, *Journal of Economics & Management Strategy*, vol. 18(1), pp. 125-169.
- Commissione Europea (2018), “Comunicazione della Commissione al Parlamento europeo, al Consiglio europeo, al Consiglio, alla Banca centrale europea, al Comitato economico e sociale europeo e al Comitato delle regioni. Piano d'azione per finanziare la crescita sostenibile”, COM(2018) 97 final.
- Commissione Europea (2019), “Comunicazione della Commissione al Parlamento europeo, al Consiglio, al Comitato economico e sociale europeo e al Comitato delle regioni. Il Green Deal europeo”, COM (2019) 640 final.
- Commissione Europea (2020), “Summary Report of the Public Consultation on the Review of the Non-Financial Reporting Directive”, COM (2020).
- Commissione Europea (2021), “Report on Gender Equality in the EU”, COM (2021).
- Consob (2020), “Report on non-financial reporting of Italian listed companies Rapporto sulla corporate governance delle società quotate italiane”.
- Credit Suisse (2019), “The CS Gender 3000 in 2019: The changing face of companies”.
- Deegan C. (2002), “The legitimising effect of social and environmental disclosures - a theoretical foundation”, *Accounting, Auditing & Accountability Journal*, vol. 15(3).
- Deloitte & SDA Bocconi (2019), “Osservatorio Nazionale sulla Rendicontazione non Finanziaria, 2° Report”.
- EBA (2020), “Discussion Paper on management and supervision of ESG risks for credit institutions and investment firms”.
- Forum per la finanza sostenibile (2018), “Donne e finanza sostenibile”.
- Freeman R. E. (1984), “Strategic Management: a stakeholder approach”.
- Global sustainable investment alliance (2021), “Global Sustainable Investment Review”.
- KPMG (2019), “Informativa extra finanziaria: da compliance a governance strategica dei rischi e delle opportunità. Survey sull'applicazione del D.Lgs. 254/2016”.
- Larry Fink (2020), “Letter to CEOs”.
- McKinsey&Company (2020), “Diversity wins: How inclusion matters”.
- Morgan Stanley (2016), “Why It Pays to Invest in Gender Diversity”.
- Morgan Stanley (2017), “Millennials Drive Growth in Sustainable Investing”.

Morningstar (2021), “Come investire nella parità di genere”.

Orlitzky M., F. L. Schmidt, S. L. Rynes (2003), “Corporate Social and Financial Performance: A meta-analysis”, *Organization studies*, 24(3), pp. 403-441.

Osservatorio DNF (2019), “Report 2019 sulle dichiarazioni non finanziarie”.

Rapporto dell’Osservatorio interistituzionale sulla partecipazione femminile negli organi di amministrazione e controllo delle società italiane (2021), “La partecipazione femminile negli organi di amministrazione e controllo delle società italiane”.

Roberts R. W. (1992), “Determinants of Corporate social responsibility disclosure: an application of the stakeholder theory”, *Accounting, Organizations and Society*, vol. 17(6), pp. 595-612.

Veris Wealth Partners (2019), “Gender Lens Investing: Bending the Arc of Finance for Women and Girls”.

Wu M. W., C. H. Shen (2013), “Corporate social responsibility in the banking industry: Motives and financial performance”, *Journal of Banking & Finance*, vol. 37(9), pp. 3529-3547.