

# PRIVATE CAPITAL e GENDER GAP

Novembre 2022

QUALI SFIDE ALL'ORIZZONTE?

**AIFI**

Associazione Italiana del Private Equity,  
Venture Capital e Private Debt

**BonelliErede**

with LOMBARDI



# Introduzione

AIFI si è posta da tempo come punto di riferimento in materia di sostenibilità nel contesto del private capital, sollecitando l'adozione e l'integrazione di adeguate prassi ESG nei processi di investimento dei propri associati e contribuendo, nel contempo, a diffondere una cultura della sostenibilità presso la comunità finanziaria allargata.

Una delle azioni più rilevanti messe in campo a livello associativo è stata la costituzione, nel 2021, del tavolo di lavoro ESG AIFI con l'obiettivo di rappresentare uno spazio di confronto per i soci sulle tematiche ESG e per facilitare l'individuazione di temi prioritari per il settore.

Tra questi, la parità di genere e la promozione di politiche sulla diversità e l'inclusione sono emersi con chiarezza come argomenti sostanziali. La vera trasformazione ESG deve, infatti, affiancare ai temi ambientali anche quelli sociali e della governance, della qualità del lavoro, dell'inclusione e del superamento delle disparità di genere.

Fare finanza responsabile significa, in primo luogo, avere consapevolezza circa il ruolo di responsabilità che le organizzazioni svolgono anche nei confronti del capitale umano, risorsa imprescindibile per il successo delle imprese e fattore abilitante di un processo di crescita duraturo. Promuovere la parità di genere, eliminare il gender gap e diffondere una cultura dell'equilibrio di genere sono iniziative ormai considerate essenziali e garanzia di un corretto funzionamento delle aziende ma con benefici a favore di tutta la comunità.

Da queste considerazioni la decisione di condurre, in collaborazione con BonelliErede e con il supporto degli Associati, una ricerca sul tema della parità di genere nel private capital per identificare lo stato attuale del settore e mettere a fuoco gli ambiti di intervento più importanti per condurre il mercato, in un orizzonte temporale adeguato, dall'attuale situazione di gender gap ad una progressiva realizzazione di una stabile ed efficiente gender equality.

# I promotori della ricerca

**BonelliErede**

with **LOMBARDI**

---

**BonelliErede** è leader in Italia nei servizi legali e fiscali, attivo in tutti i settori del diritto commerciale e nel diritto penale di impresa. Grazie alle proprie sedi in Europa, Africa e Medio Oriente e alla collaborazione con studi legali indipendenti in tutto il mondo, BonelliErede è a pieno titolo un player internazionale. Il Focus Team Private Equity, team multidisciplinare in grado di coprire tutti gli aspetti di un'operazione di private equity, ha promosso questa iniziativa con la preziosa collaborazione di AIFI.

[www.belex.com](http://www.belex.com)

**AIFI**

Associazione Italiana del Private Equity,  
Venture Capital e Private Debt

**AIFI** è l'Associazione Italiana del Private Equity, Venture Capital e Private Debt nata nel 1986 per sviluppare, coordinare e rappresentare, in sede istituzionale, i soggetti attivi sul mercato italiano. I membri Associati ad AIFI sono fondi e società specializzati che investono prevalentemente in aziende non quotate, attraverso la gestione e lo smobilizzo di partecipazioni e che offrono strumenti di debito flessibili e adattabili in relazione alle esigenze delle singole realtà.

[www.aifi.it](http://www.aifi.it)

# Il campione analizzato

72



operatori di PRIVATE CAPITAL  
che impiegano 4.700 addetti

44



operatori  
di PRIVATE EQUITY

10



operatori MULTIASSET  
e altri soggetti

10



operatori  
di VENTURE CAPITAL

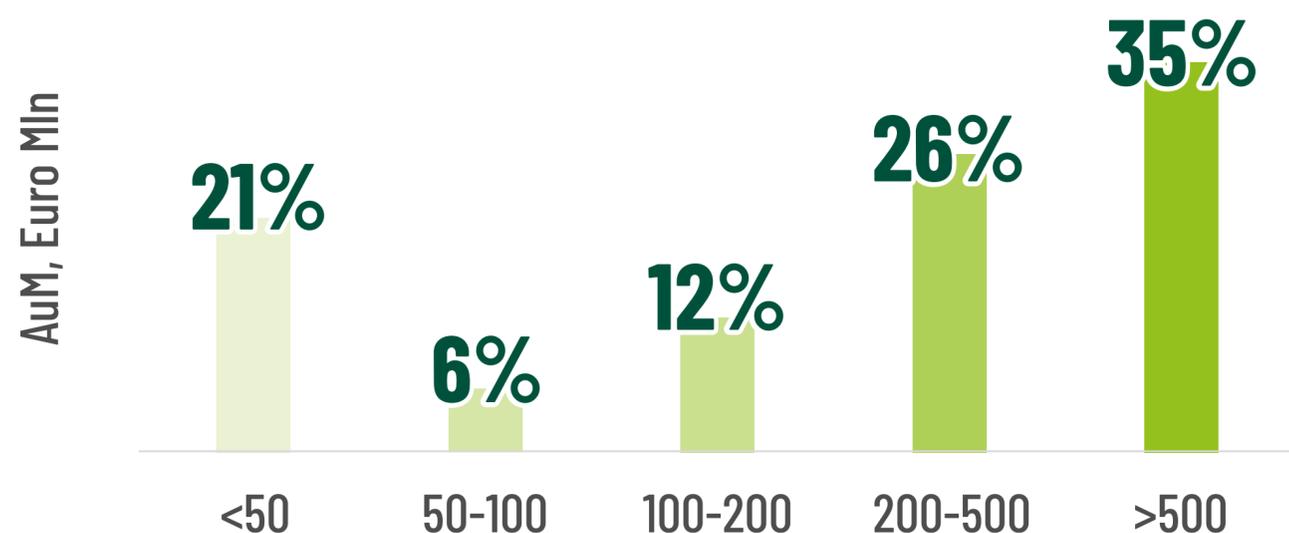
8



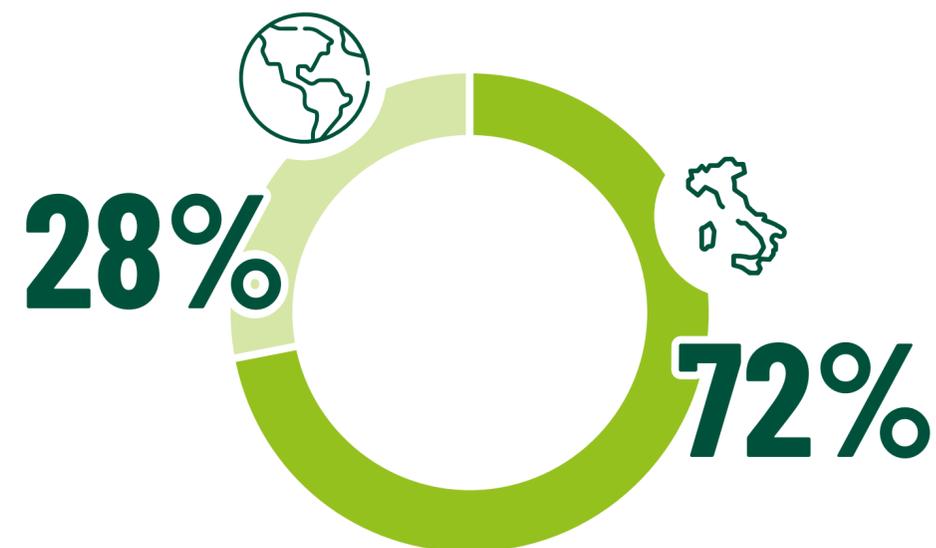
operatori  
di PRIVATE DEBT

# Le caratteristiche degli operatori analizzati

## DISTRIBUZIONE DEL CAMPIONE ANALIZZATO PER DIMENSIONE



## DISTRIBUZIONE DEL CAMPIONE ANALIZZATO PER ORIGINE GEOGRAFICA



Il 95% degli operatori internazionali presenta dimensioni superiori a 500 milioni di Euro

Nota: nel 40% dei casi gli operatori internazionali hanno fornito le informazioni in merito al solo ufficio italiano

LEGENDA  Operatori internazionali  Operatori domestici

# La gender diversity nel private capital

## PREVALENZA DI GENERE NEGLI OPERATORI (FORZA LAVORO TOTALE)

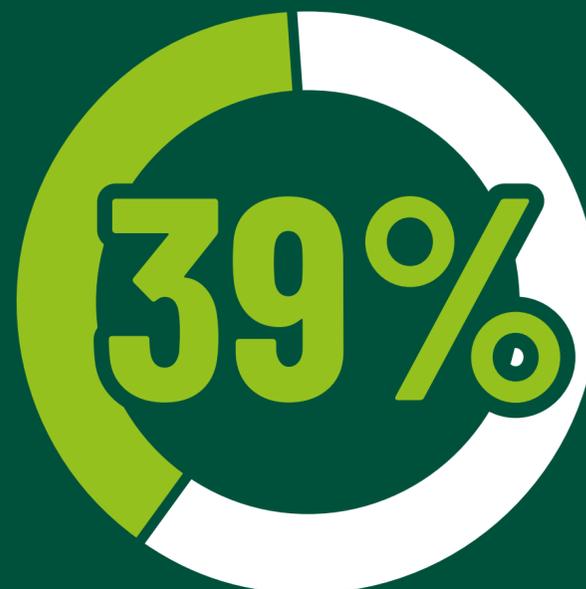
### PREVALENZA UOMINI

operatori con presenza donne <40%



### EQUILIBRIO

operatori con presenza donne 40%-60%



### PREVALENZA DONNE

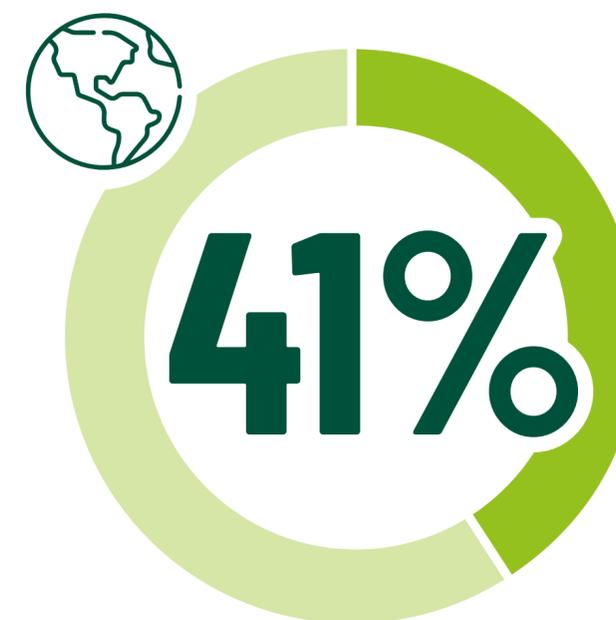
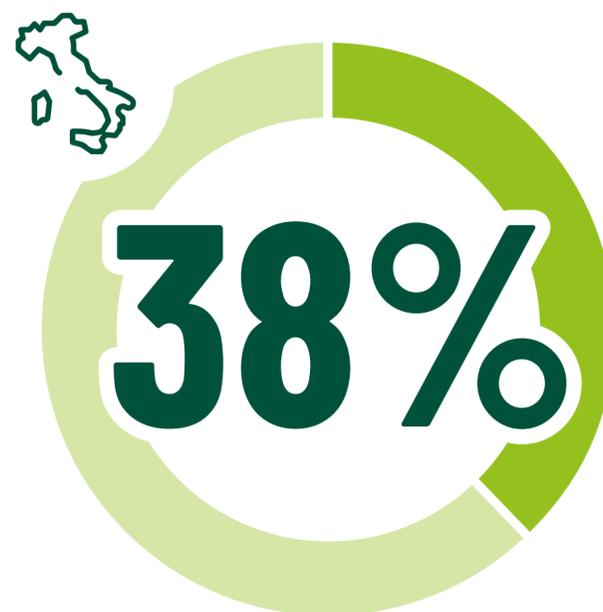
operatori con presenza donne >60%



# La gender diversity nel private capital

## TOTALE FORZA LAVORO

40%



Nota: per alcune elaborazioni successive, analisi realizzate su un campione di operatori per i quali erano disponibili i dati

# La gender diversity nel private capital

## TEAM D'INVESTIMENTO

24%



## FUNZIONI CORPORATE

51%



## CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

18%



La presenza femminile è più marcata nelle funzioni corporate, come ad esempio ESG, Amministrazione, Compliance, Risk, Affari legali

# Focus investment team

## DONNE NEL TEAM DI INVESTIMENTO

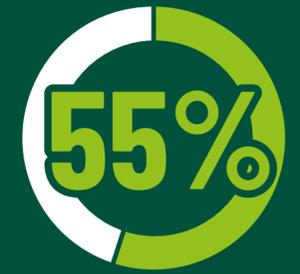
	TOTALE OPERATORI	AUM <100 MLN/€	AUM 100-500 MLN/€	AUM >500 MLN/€
SENIOR	13%	13%	14%	12%
MID-LEVEL	25%	33%	29%	23%
JUNIOR	33%	36%	32%	33%

Le donne risultano sottorappresentate in tutti i livelli di inquadramento. Questo vale ancora di più per i livelli senior

Operatori senza donne nel team di investimento

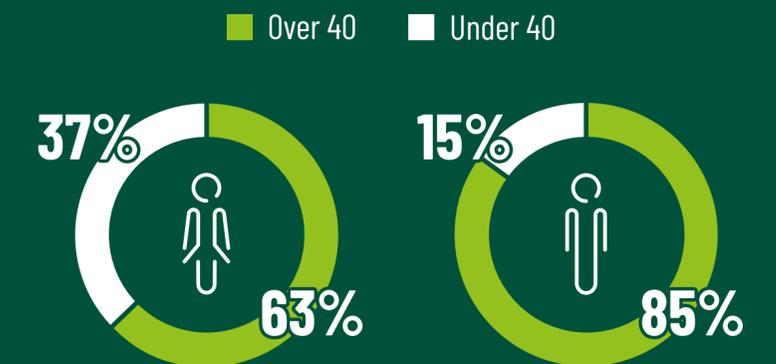


Operatori senza donne senior nel team di investimento



### FOCUS ETÀ POSIZIONI SENIOR

Mediamente le donne senior sono più giovani degli uomini



# Focus donne nell'investment team

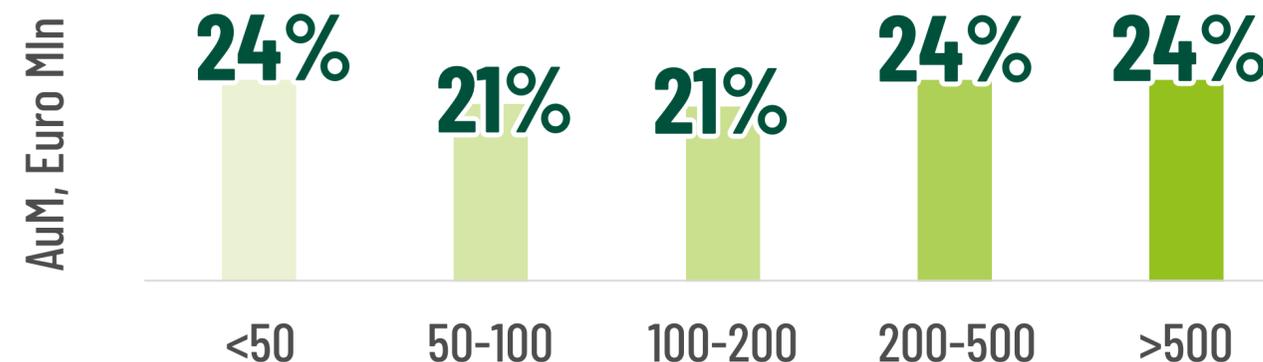
## DISTRIBUZIONE DEL NUMERO DI DONNE NELL'INVESTMENT TEAM PER LIVELLO



## DISTRIBUZIONE DEL NUMERO DI UOMINI NELL'INVESTMENT TEAM PER LIVELLO

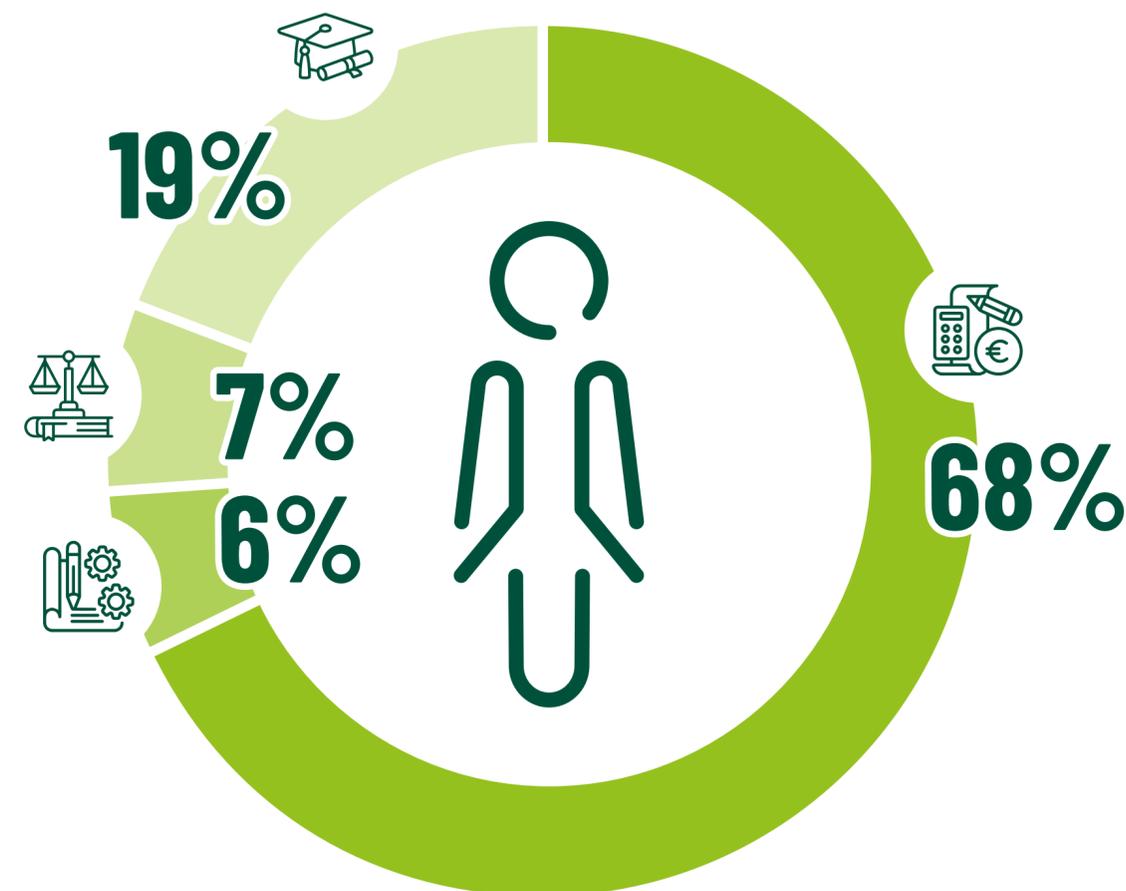


## DONNE NEL TEAM DI INVESTIMENTO PER DIMENSIONE OPERATORE



La dimensione dell'operatore non influenza la percentuale di donne nel team di investimento

# I percorsi di studio nell'investment team

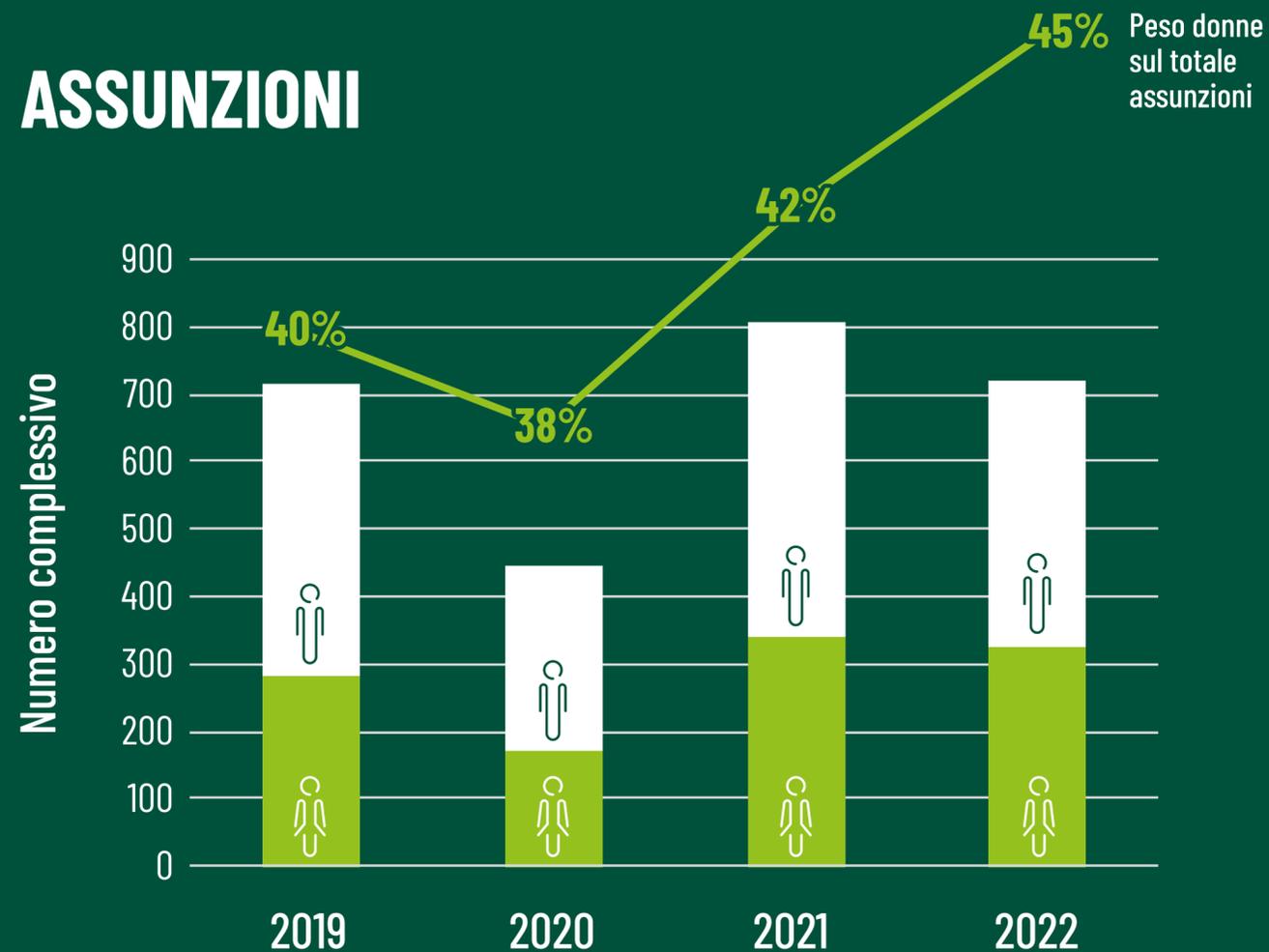


-  Economia
-  Ingegneria
-  Giurisprudenza
-  Altro

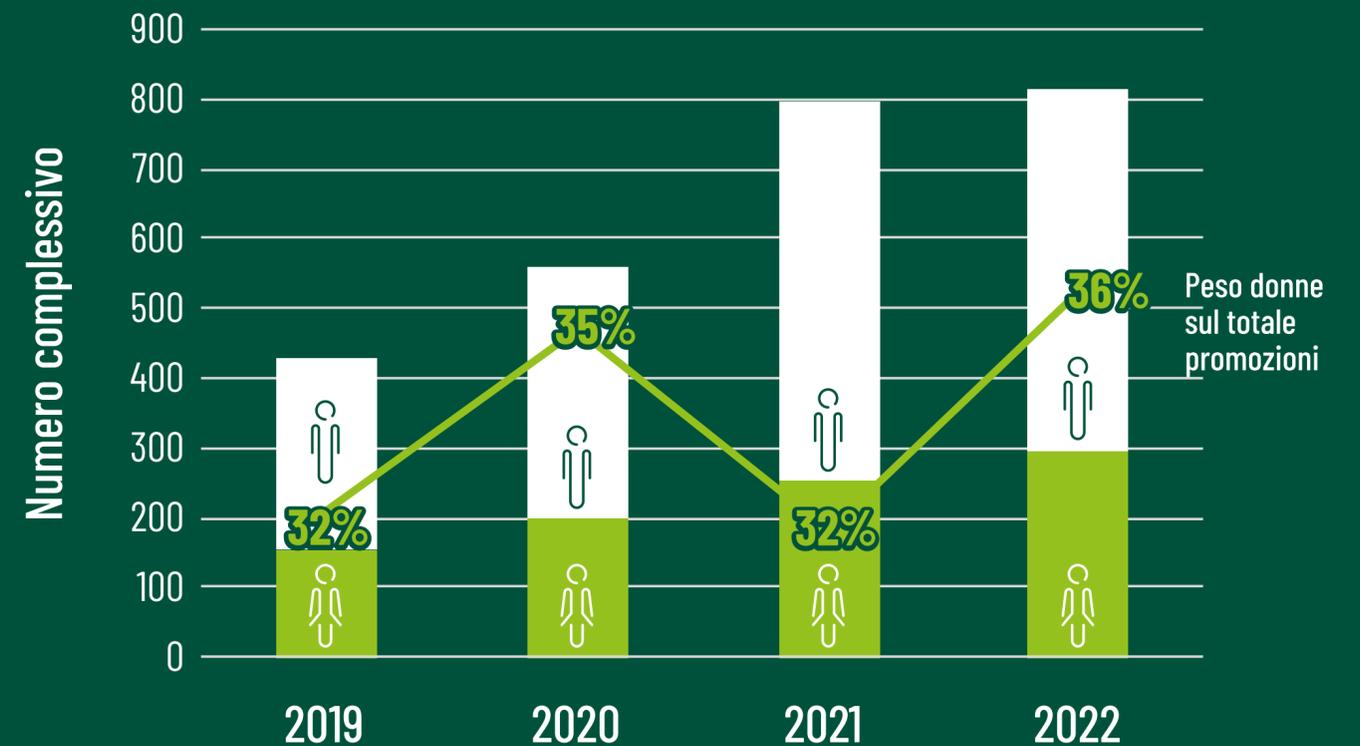
Storicamente facoltà quali finanza e ingegneria risultano maggiormente frequentate da uomini, anche se negli ultimi anni questo trend sta migliorando

# Le assunzioni e le promozioni

## ASSUNZIONI



## PROMOZIONI



In molti casi gli operatori hanno evidenziato difficoltà a trovare donne da assumere, soprattutto per le posizioni senior, nonostante ci fosse la volontà di farlo

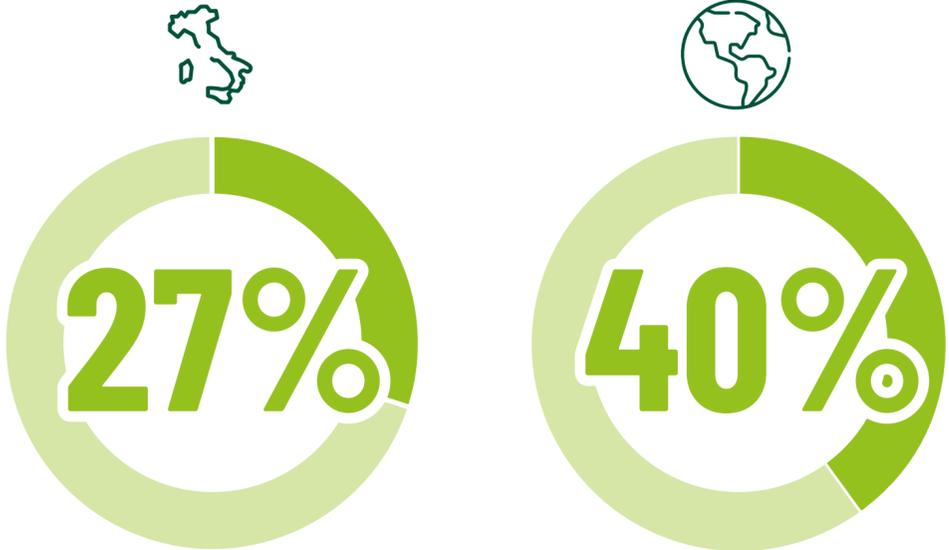
# Le policy sulla gender diversity

## PRESENZA DI POLICY SPECIFICHE SULLA GENDER DIVERSITY

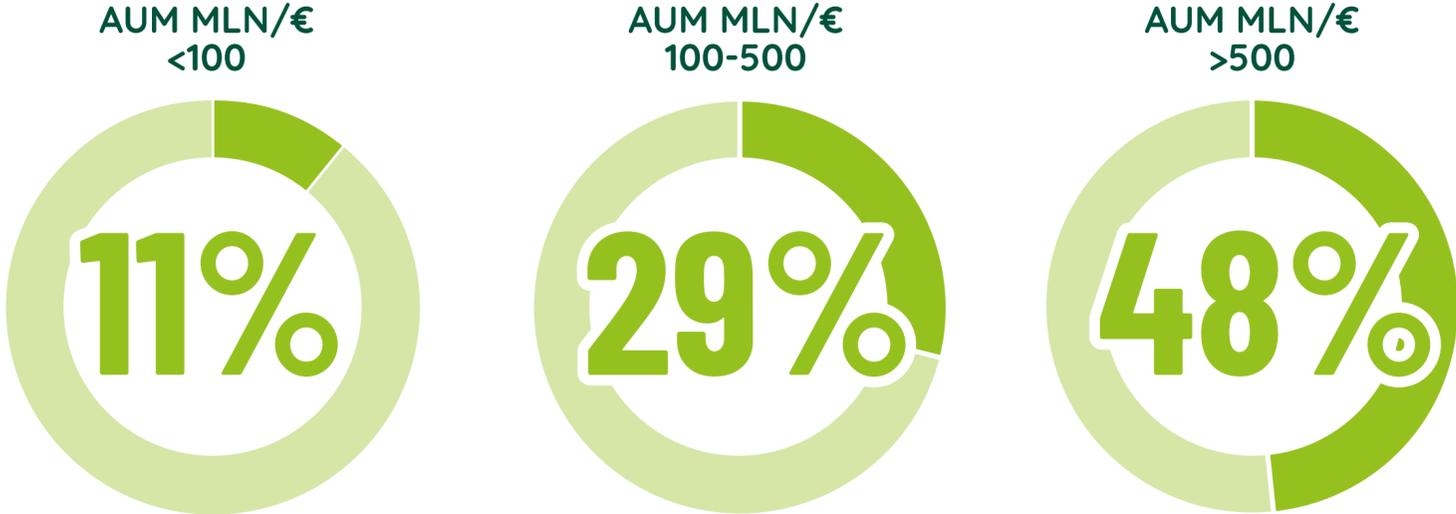


In molti casi le policy sulla gender diversity sono parte delle più ampie policy sulle tematiche ESG

### PER TIPOLOGIA OPERATORE

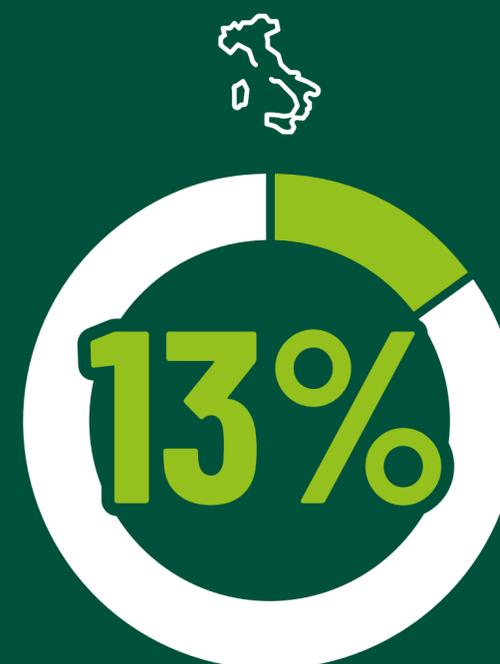


### PER DIMENSIONE DELL'OPERATORE



# I target per i prossimi anni

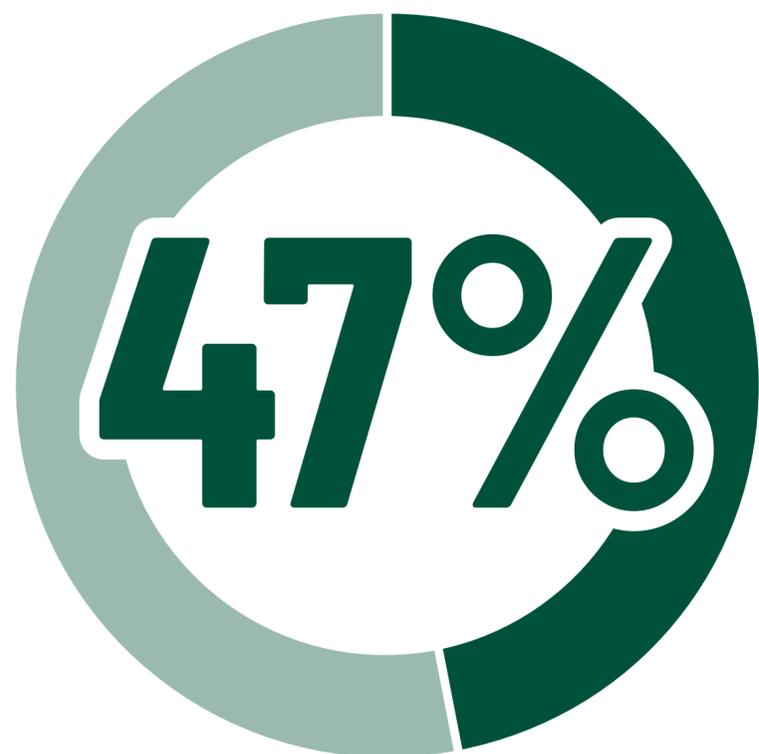
PRESENZA DI TARGET DA RAGGIUNGERE NEI PROSSIMI ANNI  
IN TERMINI DI COMPOSIZIONE DI GENERE DELLA FORZA LAVORO



Per i fondi che presentano target di composizione del genere, l'obiettivo è quello di raggiungere una quota di donne che va dal 30% al 50% a seconda dei casi

# Il reporting agli investitori

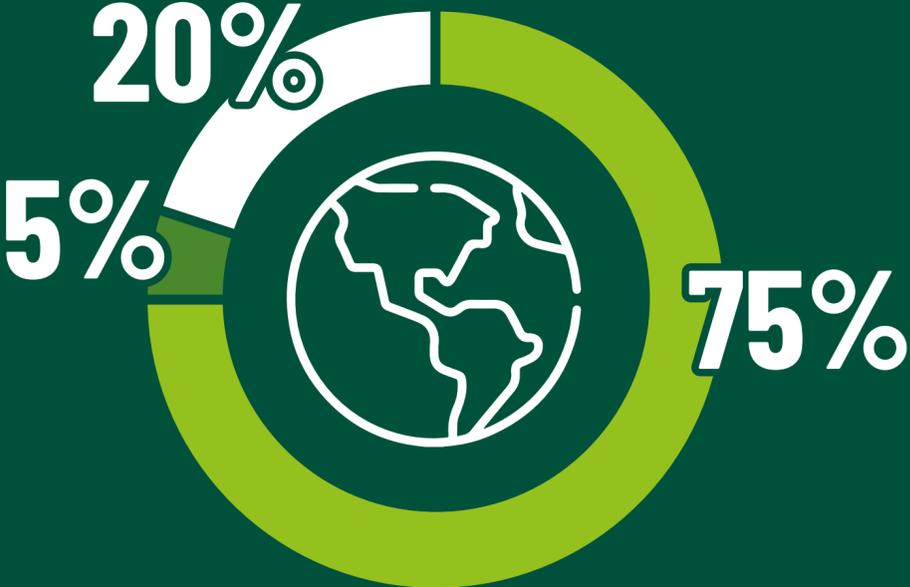
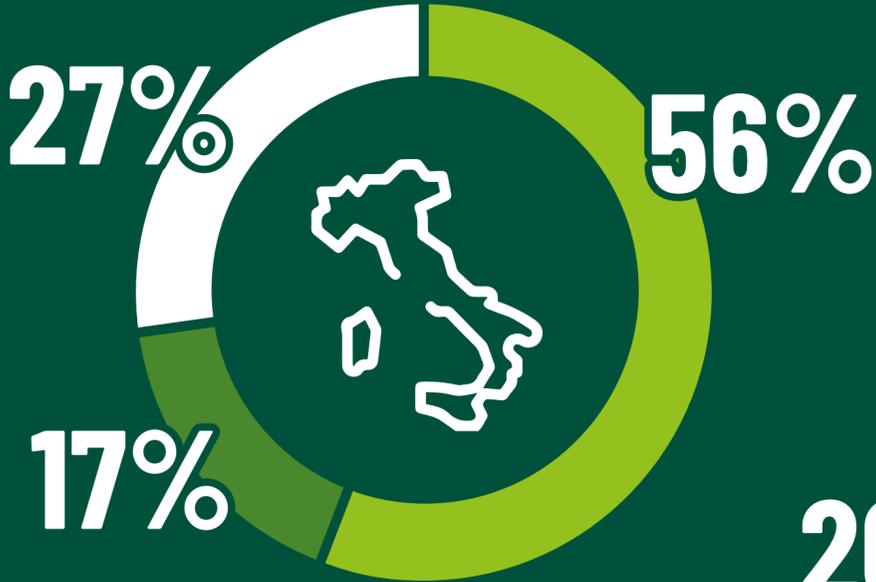
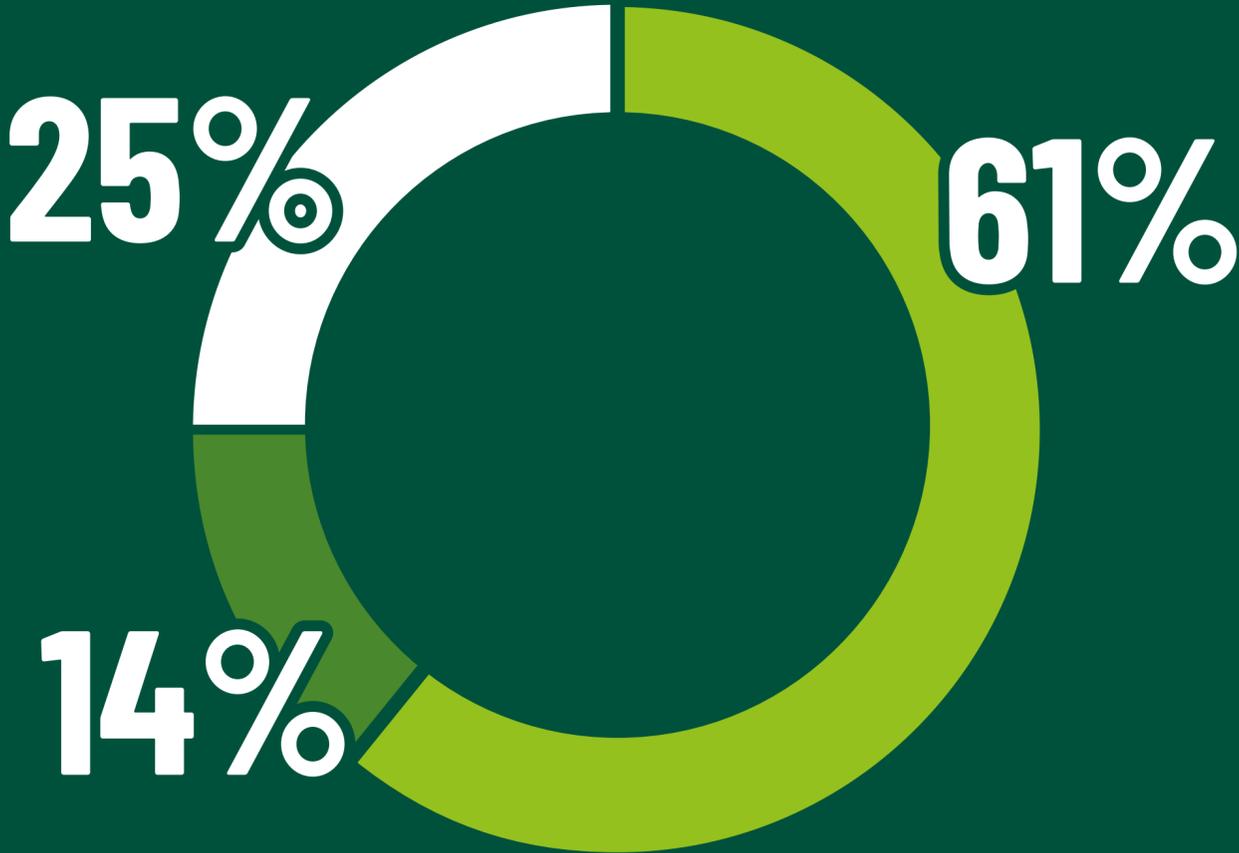
## REPORTING AGLI LPs SULLE TEMATICHE DI GENDER DIVERSITY



Il 58% degli operatori afferma che gli investitori attribuiscono importanza alla composizione della forza lavoro (sia nell'operatore sia nelle partecipate)

# Il monitoraggio del portafoglio

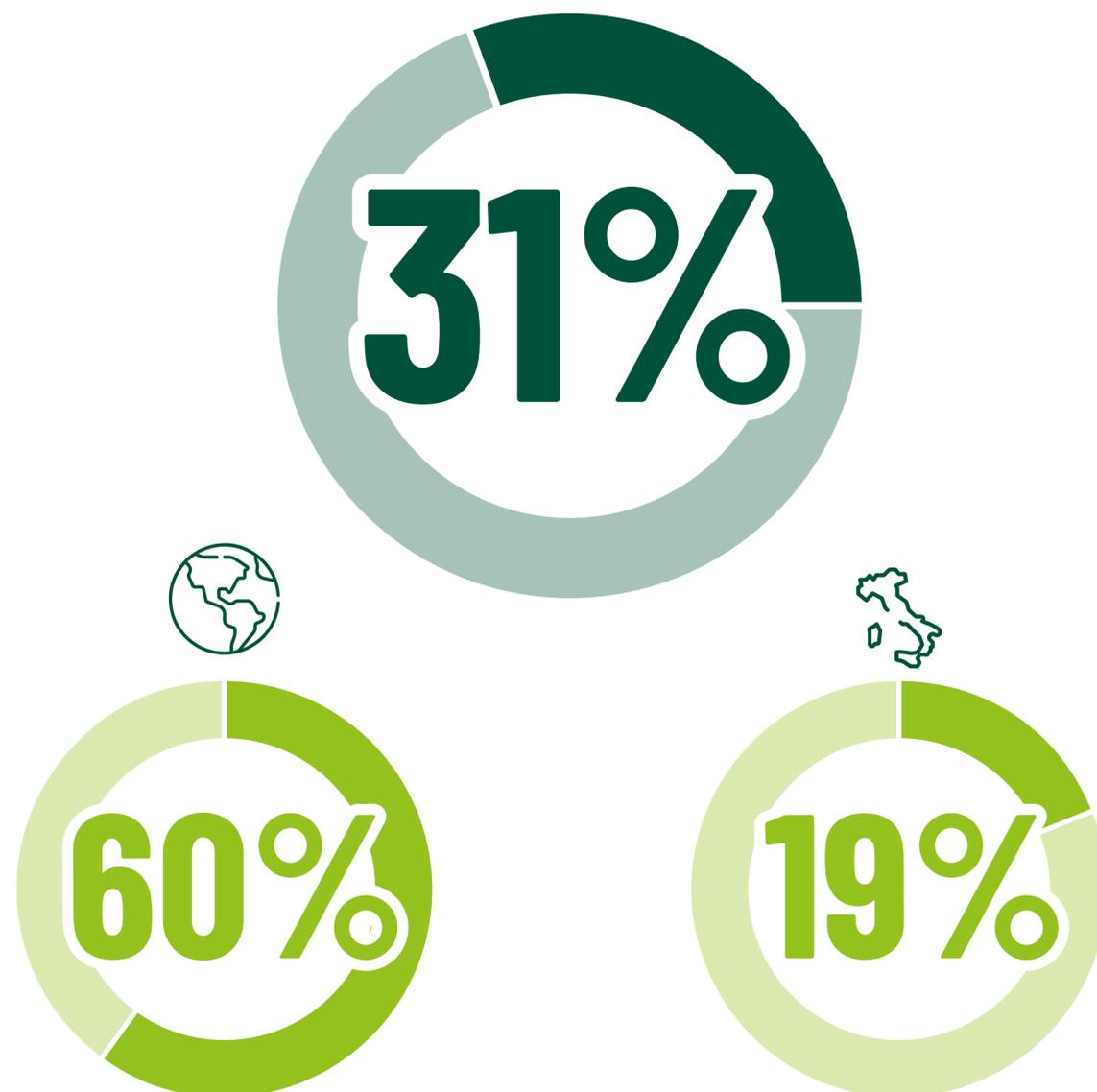
## MONITORAGGIO GENDER DIVERSITY NELLE TARGET



■ Sì ■ No, ma abbiamo intenzione di farlo nei prossimi mesi ■ No

# Le iniziative sulla gender diversity: focus welfare aziendale

## PRESENZA INIZIATIVE WELFARE AZIENDALI



Molte iniziative riguardano programmi di welfare aziendale e processi di selezione dei talenti femminili

## ESEMPI PRINCIPALI

-  **11** Supporto economico integrativo per spese di gravidanza e maternità
-  **9** Altre iniziative inerenti la maternità
-  **5** Baby sitter on call
-  **2** Asilo all'interno dell'azienda

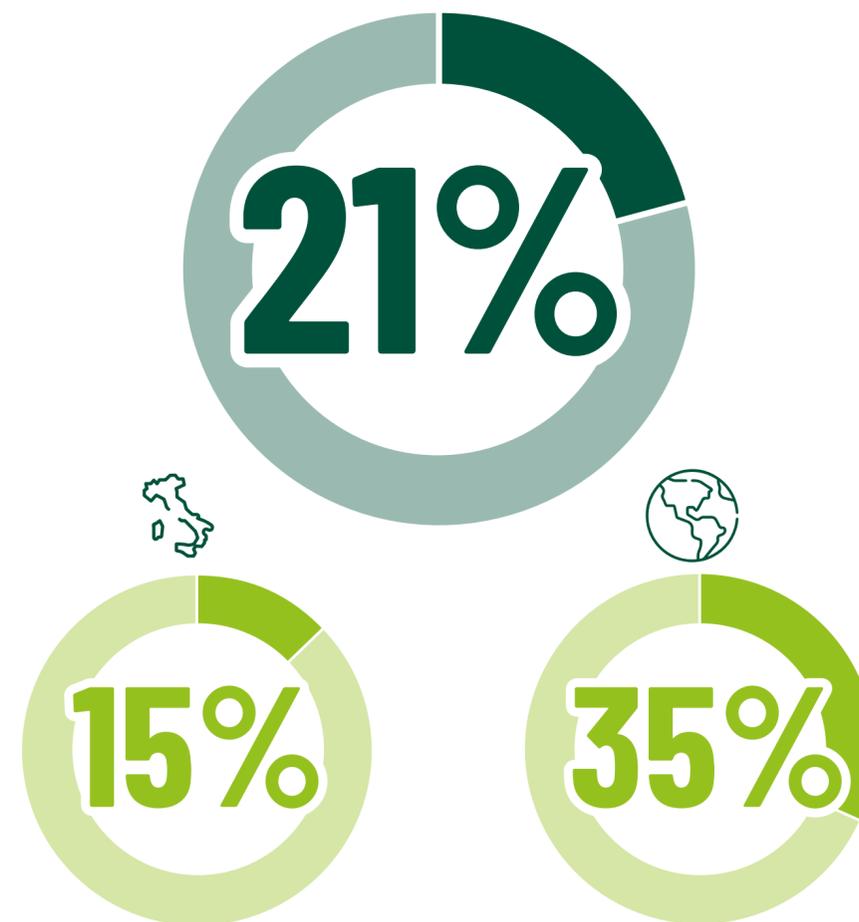
# Altre iniziative

PRESENZA DI UN RESPONSABILE O UN COMITATO CHE SI OCCUPA DELLA GENDER DIVERSITY



Nella maggior parte dei casi all'interno del comitato ESG o nell'HR

PRESENZA DI CORSI DI FORMAZIONE SULLE TEMATICHE DI GENDER DIVERSITY



I corsi sono organizzati dalla società stessa o appoggiandosi ad una società esterna

PRESENZA DI MISURE IN RELAZIONE AL GENDER PAY GAP



Generalmente nella policy del fondo o nella policy dedicata

# Conclusioni

L'analisi realizzata da AIFI in collaborazione con BonelliErede mostra come il segmento del private capital sia ancora piuttosto distante dalla parità di occupati tra uomini e donne, soprattutto con riferimento al team di investimento e alle posizioni senior: le donne, infatti, rappresentano il 40% della forza lavoro complessiva nel settore, ma questa percentuale scende al 24% se si considera il team di investimento, al 13% guardando alla fascia senior.

La situazione del mercato italiano non è comunque diversa da quella che si osserva in Europa: un'analisi condotta da Level20\* sulla diversità di genere negli operatori di private equity e venture capital, infatti, mostra come mediamente la presenza di donne nei team di investimento sia pari al 10% per le posizioni senior, 22% per le mid-level e 34% per quelle junior. Nel Regno Unito le donne rappresentano il 10% nei livelli senior, 20% mid-level e 33% junior, in Francia, uno dei paesi migliori da questo punto di vista, i valori si attestano rispettivamente al 15%, 29% e 41%, mentre in Germania sul 4%, 19% e 31%.

L'industria del private equity, del resto, è sempre stata caratterizzata da una prevalenza nettamente maschile degli occupati, basti pensare ai nomi dei fondatori degli operatori storici del settore, spesso ancora oggi alla loro guida. Gli operatori sono concordi nell'affermare che ci sono problemi spesso culturali, di percezione del settore come prettamente maschile, che rendono molto complicato raggiungere un equilibrio in breve tempo: in molti casi vengono riscontrate maggiori difficoltà nel trovare risorse femminili rispetto che maschili, anche laddove vi sia la volontà di assumere più donne. Di conseguenza, pur in un settore relativamente giovane come quello del private capital, è difficile trovare organizzazioni del lavoro "moderne" in termini di genere e le donne che guidano i

fondi o comunque in posizioni apicali all'interno delle strutture, rappresentano un numero ancora troppo ridotto. Questo non significa che non ci siano nel settore esempi importanti di donne alla guida di fondi, anche di natura pan europea o di grandi dimensioni, ma certo questa costituisce ancora una rara eccezione.

Il peso delle assunzioni femminili è comunque cresciuto negli ultimi anni, arrivando a rappresentare il 45% del totale nel 2022, e, come evidenziato da diversi operatori coinvolti nell'analisi, ora le possibilità di fare carriera nel private capital per una donna sono sicuramente più elevate che in passato. La maternità, in alcuni casi, può risultare ancora un fattore limitante per la carriera di una donna. Tuttavia, negli ultimi anni si sono fatti grandi passi in avanti sotto questo punto di vista, perché lo smart working consente molta più flessibilità alle donne per conciliare la vita lavorativa con quella familiare.

La strada da percorrere, quindi, è ancora molto lunga, ma il crescente numero di assunzioni femminili e la volontà osservata tra gli operatori di riequilibrare più possibile la forza lavoro in termini di genere, fanno sperare in un miglioramento nei prossimi anni. Una spinta positiva arriverà sicuramente dalla crescente importanza delle tematiche ESG, all'interno delle quali la componente sociale ricopre un ruolo fondamentale, anche agli occhi degli investitori. Del resto, numerosi studi hanno dimostrato che l'applicazione di questi criteri porta non solo benefici al tessuto sociale, ma una creazione di valore importante per l'impresa e il tessuto economico in generale, originando così un circolo virtuoso di crescita.

\* Level20, "European Gender Diversity Report 2022"

# Ringraziamenti

Si ringraziano tutti gli operatori che hanno partecipato alla survey ed in particolare Ambienta SGR, DeA Capital Alternative Funds SGR, Fondo Italiano d'Investimento SGR, NB Renaissance, Nextalia SGR, Permira Associati, Wise SGR per il tempo dedicato all'approfondimento delle tematiche sulla gender diversity



# PRIVATE CAPITAL e GENDER GAP

Novembre 2022

QUALI SFIDE ALL'ORIZZONTE?

**AIFI**

Associazione Italiana del Private Equity,  
Venture Capital e Private Debt

**BonelliErede**

with LOMBARDI

