

AIFI

Associazione Italiana del Private Equity,
Venture Capital e Private Debt

MCP.

Mindful Capital Partners

VALORIZZARE IL CAPITALE UMANO

La leva del private capital



Giugno 2023

I PROMOTORI DELLA RICERCA

MCP

Mindful Capital Partners

Mindful Capital Partners, attivo dal 2007, è un gruppo di professionisti che gestisce una piattaforma di fondi di private equity *cross-border*, con strategia di investimento rivolta ad aziende di piccole-medie dimensioni, con sede in Italia o nella regione DACH (Germania, Austria, Svizzera), per le quali l'espansione internazionale rappresenta una rilevante opportunità di sviluppo. Dalla fondazione MCP ha raccolto tre fondi, per un totale di oltre 750 milioni di euro, completando 26 investimenti, di cui 18 sono già stati ceduti. È stata avviata da poco la raccolta del quarto fondo.

www.mcpinvest.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

INTRODUZIONE

Investire non significa solamente “metterci dei soldi”. Se il fine ultimo delle nostre attività è la remunerazione degli azionisti, il lavoro da fare richiede necessariamente l'utilizzo di alcuni ingredienti, come l'inserimento di nuove competenze e la valorizzazione di quelle esistenti in azienda, la costruzione di percorsi di crescita e la realizzazione delle aspirazioni di ciascuno. Tutto questo deve essere in armonia con la necessità di operare delle scelte, anche difficili, che mettano in sicurezza non solo l'attività dell'azienda ma anche e soprattutto le persone che ci lavorano. Chi pensa che il private equity punti ad acquisire un'azienda per poi spingere su un piano industriale ambizioso e realizzare grandi ritorni di capitale, conosce solo una parte della storia e pecca di ingenuità e superficialità.

Il private equity è molto di più di questo e incide non solo nell'attività economica dell'impresa ma anche in quella del contesto territoriale in cui opera.

Come però spiegare cosa c'è dietro l'attività di un fondo?

L'idea è stata pensare a una ricerca sulla valorizzazione del capitale umano.

Questo lavoro, frutto della collaborazione con l'Ufficio Studi di AIFI, mi permette di poter fare alcune riflessioni e mostrare con i numeri quello che il private equity può fare, non solo a favore delle aziende ma anche e soprattutto a supporto delle persone che quotidianamente ci lavorano e della società in cui opera.

Non si può pensare di ambire a una crescita dell'impresa senza tener conto che le persone impiegate hanno bisogni e aspirazioni, che debba esserci inclusione, pari opportunità, nuove prospettive, crescita, sistemi di welfare, managerializzazione e formazione.

Questi fattori sono determinanti e lo sono soprattutto se uniti da un obiettivo comune di crescita. Come in una squadra di canottieri, non si può raggiungere la meta se tutti i componenti della squadra non remano insieme nella stessa direzione. Le prossime pagine di questo studio sono volte a mostrare proprio questo: come sia più costruttivo e vincente investire non solo con il denaro ma anche con le competenze e gli incentivi.

E tutto questo non riguarda solo l'azienda ma anche il mondo che ci circonda: siamo tutti parte attiva e abbiamo delle responsabilità verso l'impresa e nei confronti della società civile e finché il tema delle disuguaglianze, delle diverse opportunità, delle differenti offerte di crescita non verrà affrontato e risolto, non ci potrà essere alcun cambiamento. Uguaglianza però non significa identità ma parità nella diversità. Donne e uomini sono differenti e solo comprendendo questo si può arrivare all'efficienza. L'armonia delle diversità è il vero valore da coltivare in azienda perché solo in un contesto in cui vengono pienamente riconosciuti i propri talenti e valorizzate le differenti competenze, si può crescere.

Per fare questo occorre avere cura delle persone. Quello che leggerete nelle prossime pagine è il risultato delle risposte che molti fondi interpellati hanno dato a domande su welfare aziendale, benefit e percorsi di crescita.

Questa ricerca mi auguro che possa far crescere il grado di consapevolezza sulle azioni da intraprendere e sulle opportunità da cogliere per continuare a fare il nostro mestiere in maniera più consapevole anche rispetto alle grandi responsabilità che abbiamo verso gli azionisti, le persone che lavorano con noi e per noi e la società nella quale ci impegniamo e che raccoglierà i frutti delle nostre attività quotidiane.

In Italia l'industria del private equity è ancora piccola rispetto a quella di Paesi come Francia e Spagna, sia in termini assoluti sia, ancora di più, rispetto al PIL.

I dati delle prossime pagine dimostrano come questo settore possa davvero fare bene al Paese: se riuscissimo a sviluppare il settore del private equity portandolo a dimensioni in linea con quelle dei Paesi a noi simili, allora l'impatto descritto in questo report potrebbe raggiungere dimensioni davvero molto importanti.

Come arrivare a questo obiettivo? Sia a Parigi sia a Madrid un ruolo chiave è stato svolto dal policy maker, attraverso l'intervento di fondi di fondi pubblici, che in maniera continuativa consentono ai fondi di poter contare su una raccolta istituzionale che agevola quella privata e consente di programmare nel lungo periodo le attività di investimento, e tramite la definizione di un quadro normativo e regolamentare teso a favorire l'investimento nel private capital, che oggi è invece penalizzato od ostacolato (come, ad esempio, nel caso delle compagnie di assicurazione e dei fondi pensione).

Lorenzo Stanca

Managing Partner Mindful Capital Partners



**CLICCA QUI PER VEDERE
IL VIDEO DI PRESENTAZIONE
DELLA RICERCA**

LA LEVA DEL PRIVATE CAPITAL



2.000

SOCIETÀ



550k

DIPENDENTI



200 €/MLD

FATTURATO



600

SOCIETÀ



230k

DIPENDENTI



50 €/MLD

FATTURATO



Nota: per il private equity si fa riferimento alle società in portafoglio al 31.12.2022. Per il private debt si fa riferimento alle società oggetto di investimento dall'avvio dell'operatività al 31.12.2022

PRIMA PARTE

**La valorizzazione
delle società
in portafoglio**

SECONDA PARTE

**I risultati
delle società
disinvestite**

AIFI

Associazione Italiana del Private Equity,
Venture Capital e Private Debt

MCP

Mindful Capital Partners

PRIMA PARTE

La valorizzazione delle società in portafoglio



L'OBIETTIVO

Indagare l'impatto del private equity sulle risorse umane nelle società partecipate e individuare le principali iniziative realizzate su questa tematica.

LA METODOLOGIA

Questionari compilati dai Soci AIFI relativamente alle **società in portafoglio a fine 2022**. Sono state considerate operazioni di private equity e venture capital, includendo sia investimenti primari sia follow-on di altri operatori.

IL CAMPIONE ANALIZZATO

170

SOCIETÀ



PIÙ DI 60.000

DIPENDENTI
AD OGGI



71%

PMI

SOCIETÀ CON MENO DI
250 DIPENDENTI

35

OPERATORI

22

OPERATORI
DOMESTICI

13

OPERATORI
INTERNAZIONALI

144

INVESTIMENTI



26

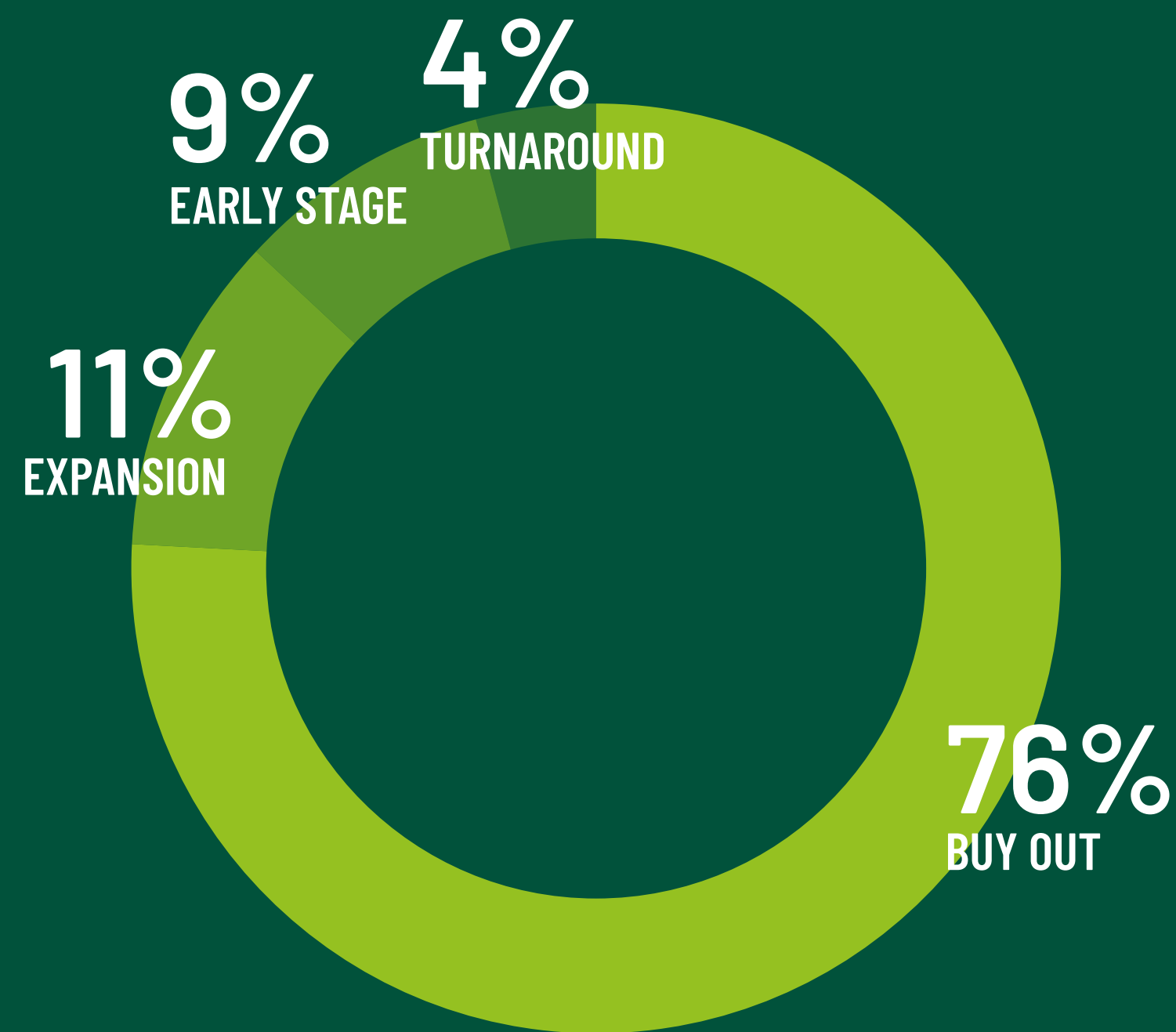
INVESTIMENTI



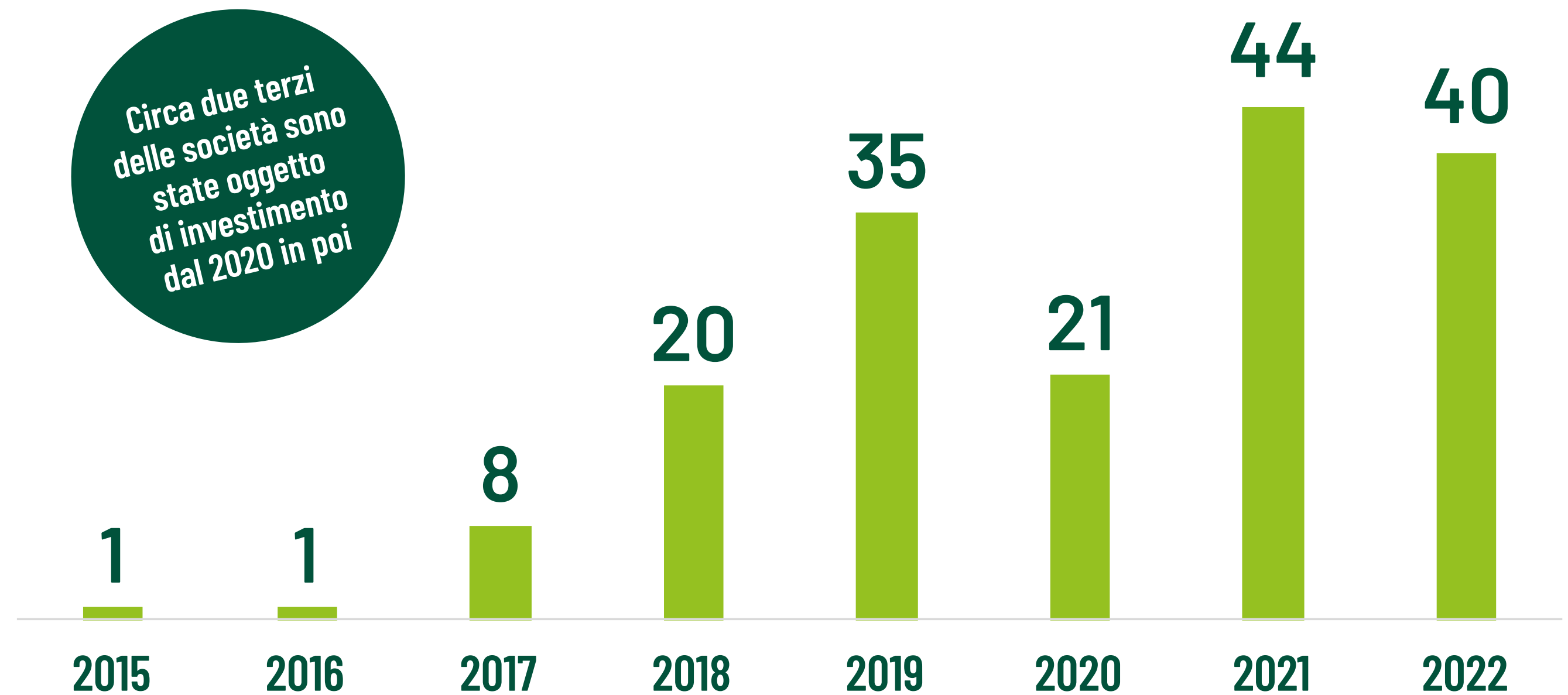
Nota: per alcune elaborazioni successive è utilizzato un campione di società per il quale è disponibile il dato. Per le analisi sui dipendenti non sono stati presi in considerazione interinali e amministratori

LE CARATTERISTICHE DEL CAMPIONE

DISTRIBUZIONE PER TIPOLOGIA DI OPERAZIONE



DISTRIBUZIONE PER ANNO DI INVESTIMENTO



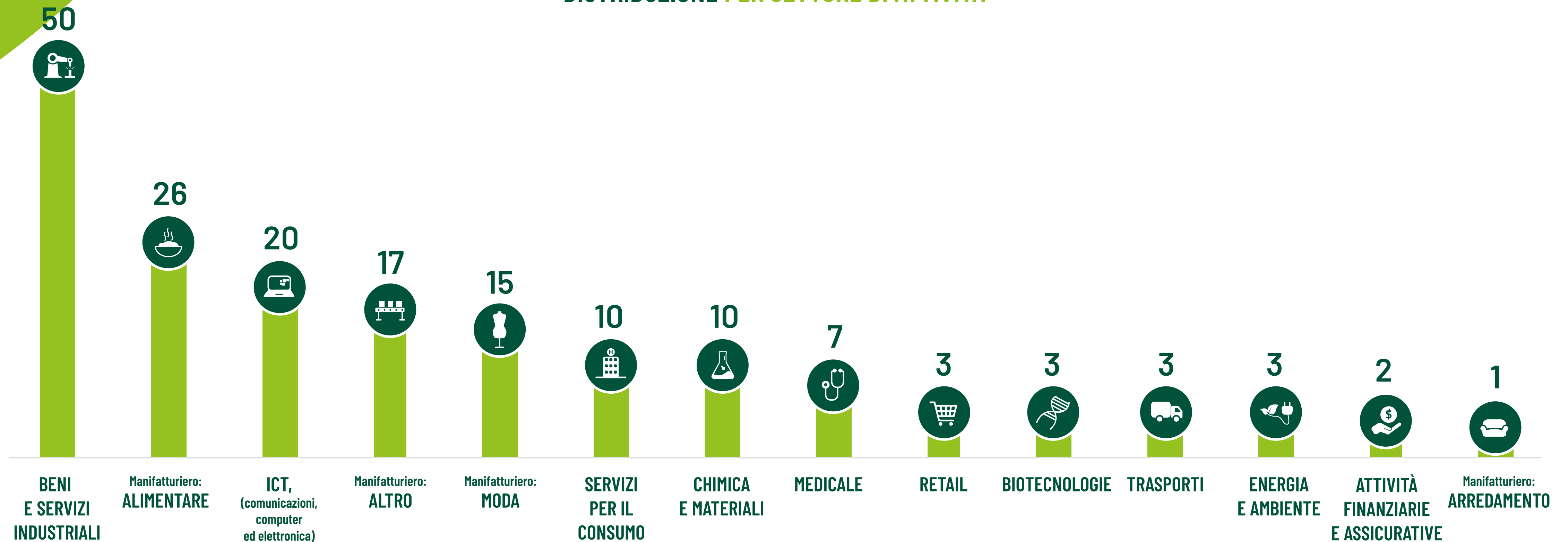
Circa due terzi delle società sono state oggetto di investimento dal 2020 in poi

IL **78%**

DELLE OPERAZIONI COINVOLGE SOCIETÀ CHE NON AVEVANO RICEVUTO IN PRECEDENZA CAPITALI DAL PRIVATE EQUITY (INITIAL)

LE CARATTERISTICHE DEL CAMPIONE

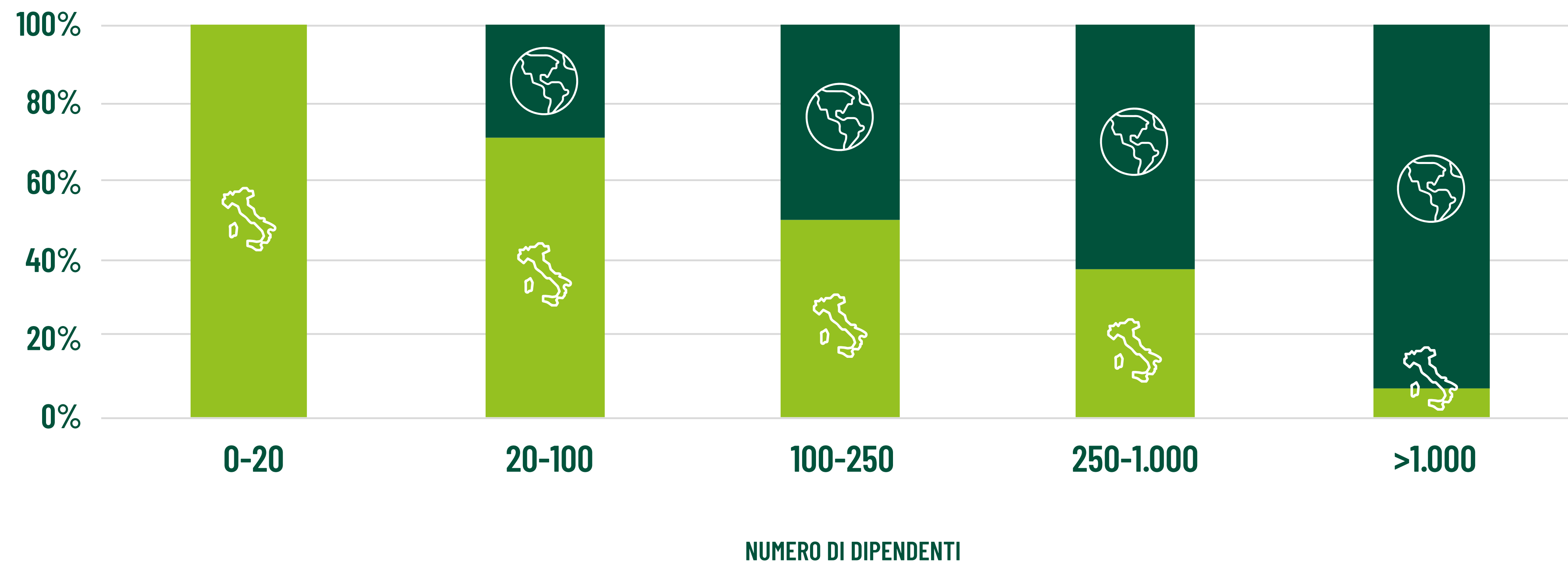
DISTRIBUZIONE PER SETTORE DI ATTIVITÀ



LE CARATTERISTICHE DEL CAMPIONE

DISTRIBUZIONE PER DIMENSIONE DELLE TARGET E ORIGINE DELL'OPERATORE

Operatori domestici Operatori internazionali



LA CRESCITA DEI DIPENDENTI RISPETTO ALL'ANNO DELL'INVESTIMENTO



TOTALE SOCIETÀ

ENTRY

49.345

OGGI

53.483

+8%



FOCUS PMI

ENTRY

8.380

OGGI

11.212

+34%

Nota: si considerano le società con meno di 250 dipendenti all'entry

Nota: analisi effettuata su un campione di 159 società per le quali sono disponibili dati completi sul numero di dipendenti all'entry e ad oggi, compresa la divisione di genere

LA CRESCITA DEI DIPENDENTI RISPETTO ALL'ANNO DELL'INVESTIMENTO



TOTALE SOCIETÀ



UOMINI

ENTRY

33.168

OGGI

35.449

+7%



DONNE

ENTRY

16.177

OGGI

18.034

+11%



FOCUS PMI



UOMINI

ENTRY

5.362

OGGI

7.014

+31%



DONNE

ENTRY

3.018

OGGI

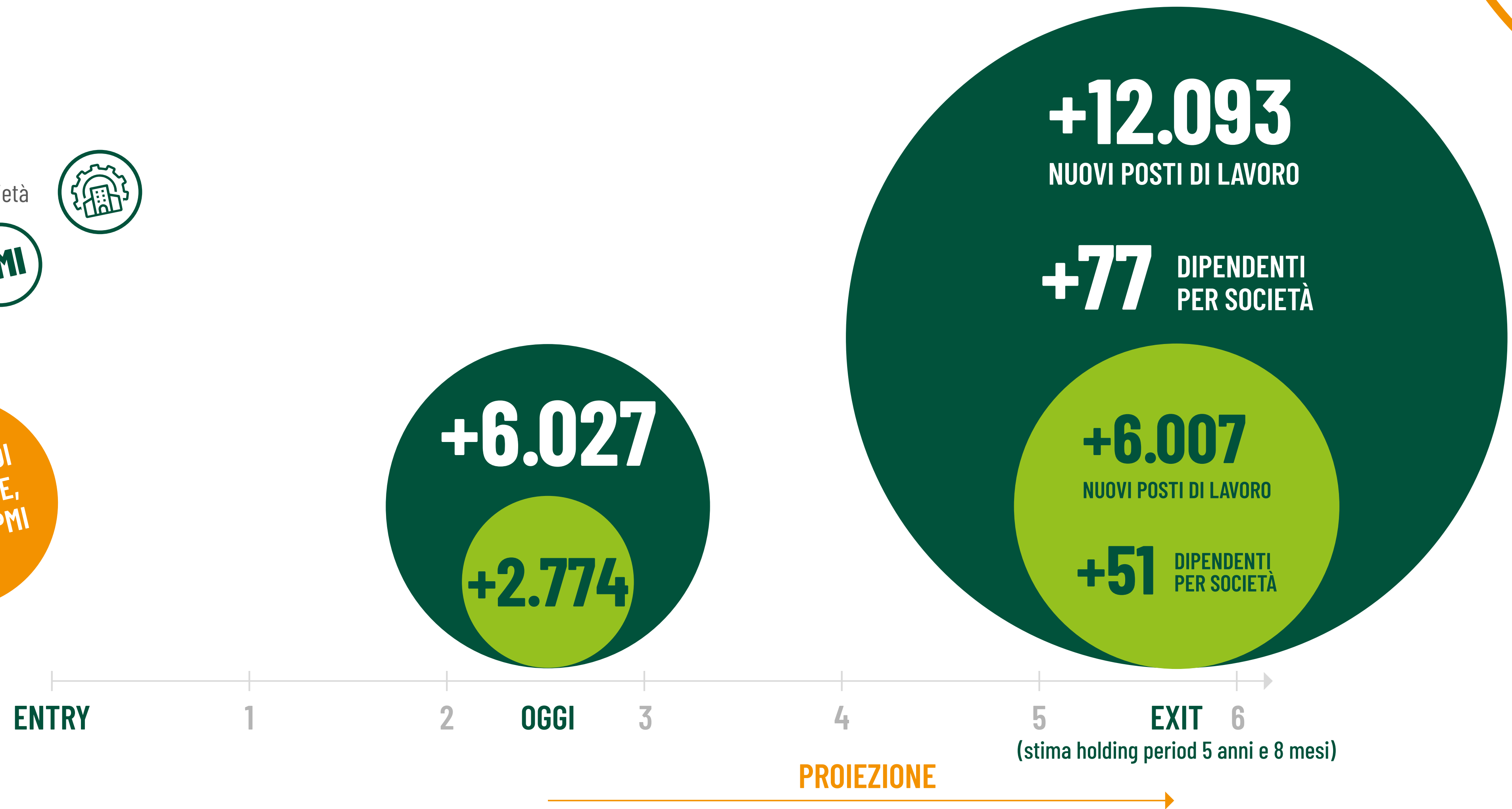
4.198

+39%

LA CREAZIONE DI NUOVI POSTI DI LAVORO

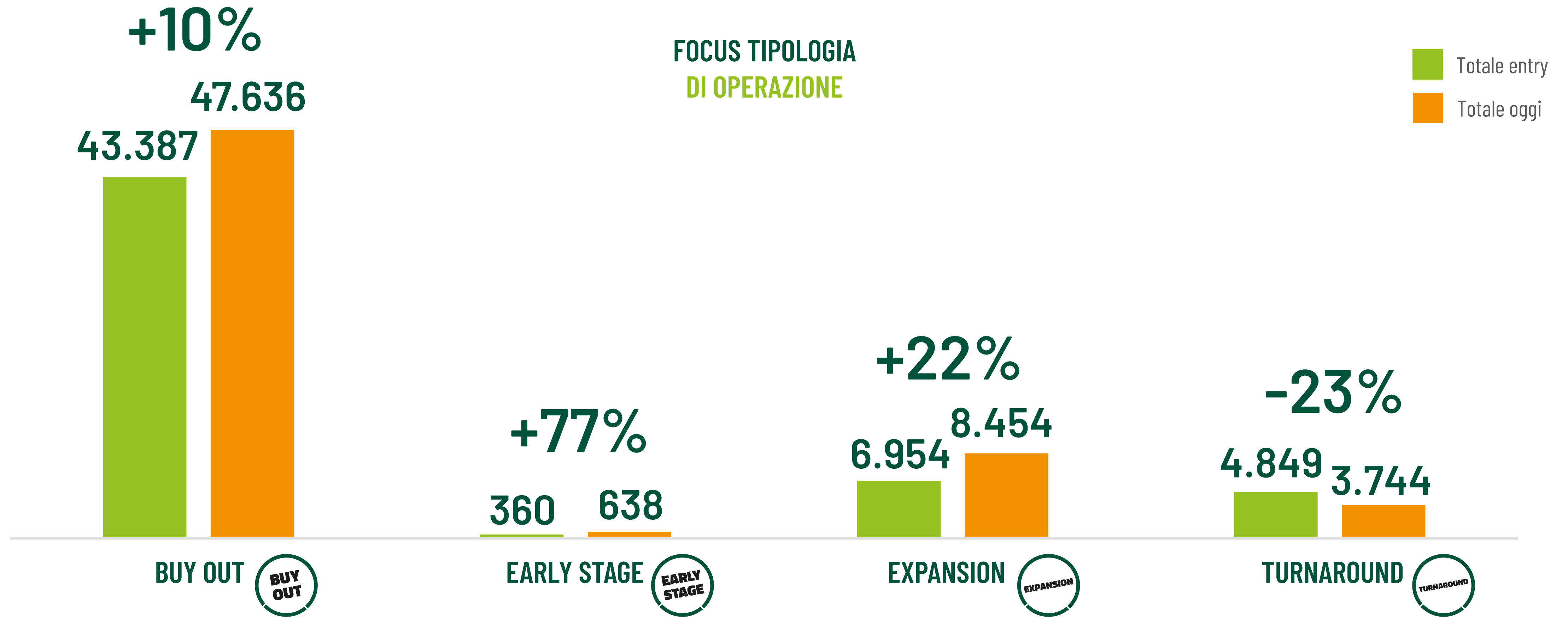


CAMPIONE DI
157 AZIENDE,
DI CUI 117 PMI



Nota: esclusi gli investimenti di turnaround. Ad oggi si considera un holding period medio di poco inferiore ai 3 anni

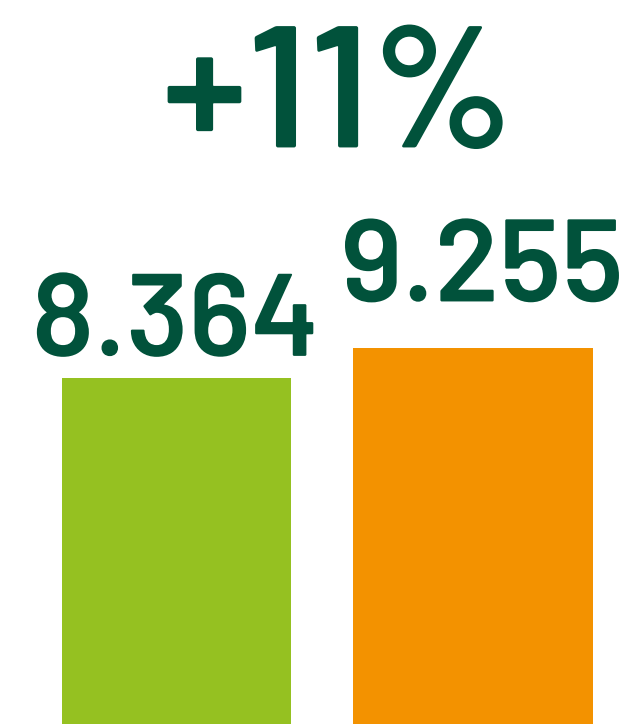
LA CRESCITA DEI DIPENDENTI RISPETTO ALL'ANNO DELL'INVESTIMENTO



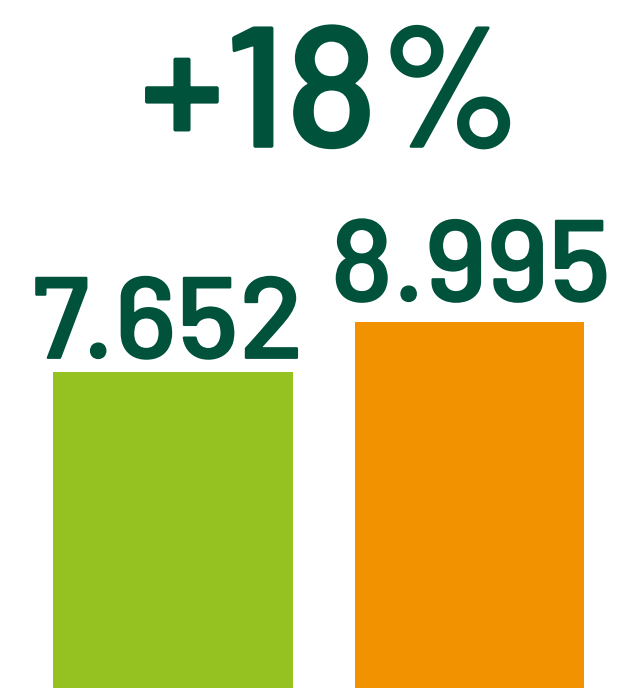
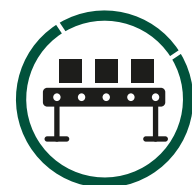
LA CRESCITA DEI DIPENDENTI RISPETTO ALL'ANNO DELL'INVESTIMENTO

FOCUS PRINCIPALI SETTORI
(primi 3 settori per numero di operazioni)

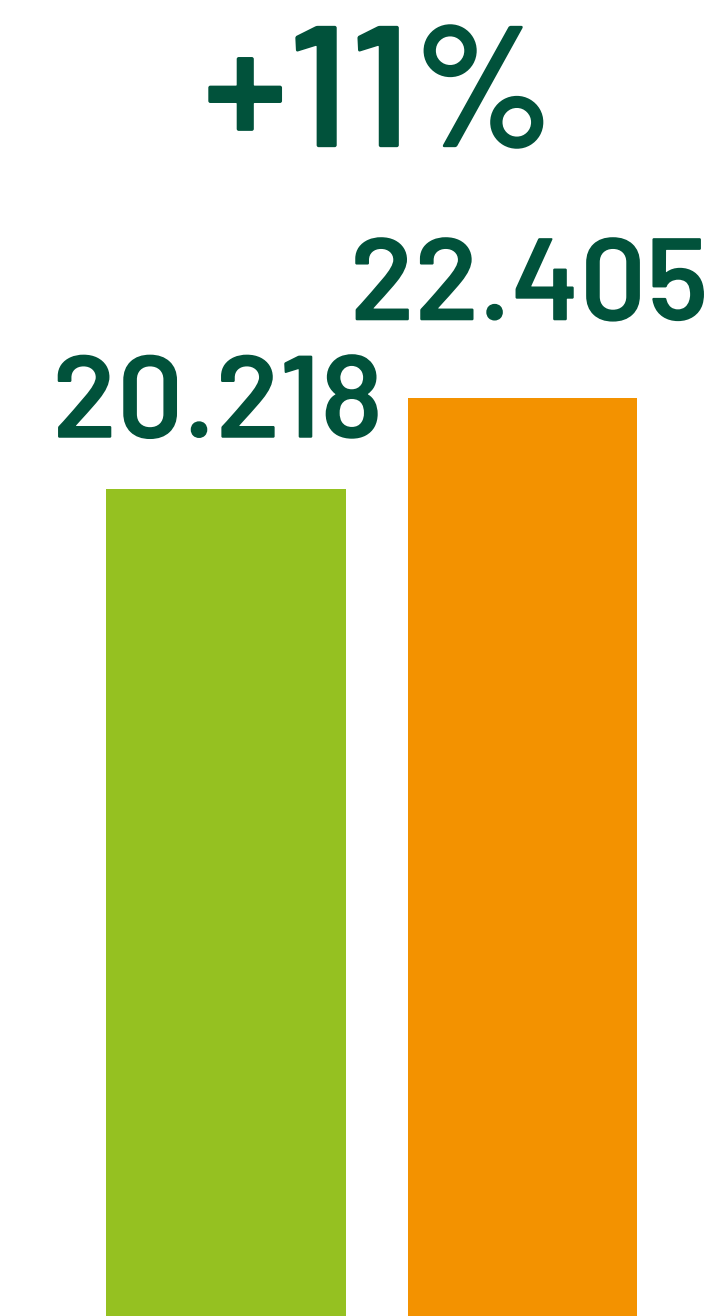
Totale entry
Totale oggi



MANIFATTURIERO



BENI E SERVIZI INDUSTRIALI

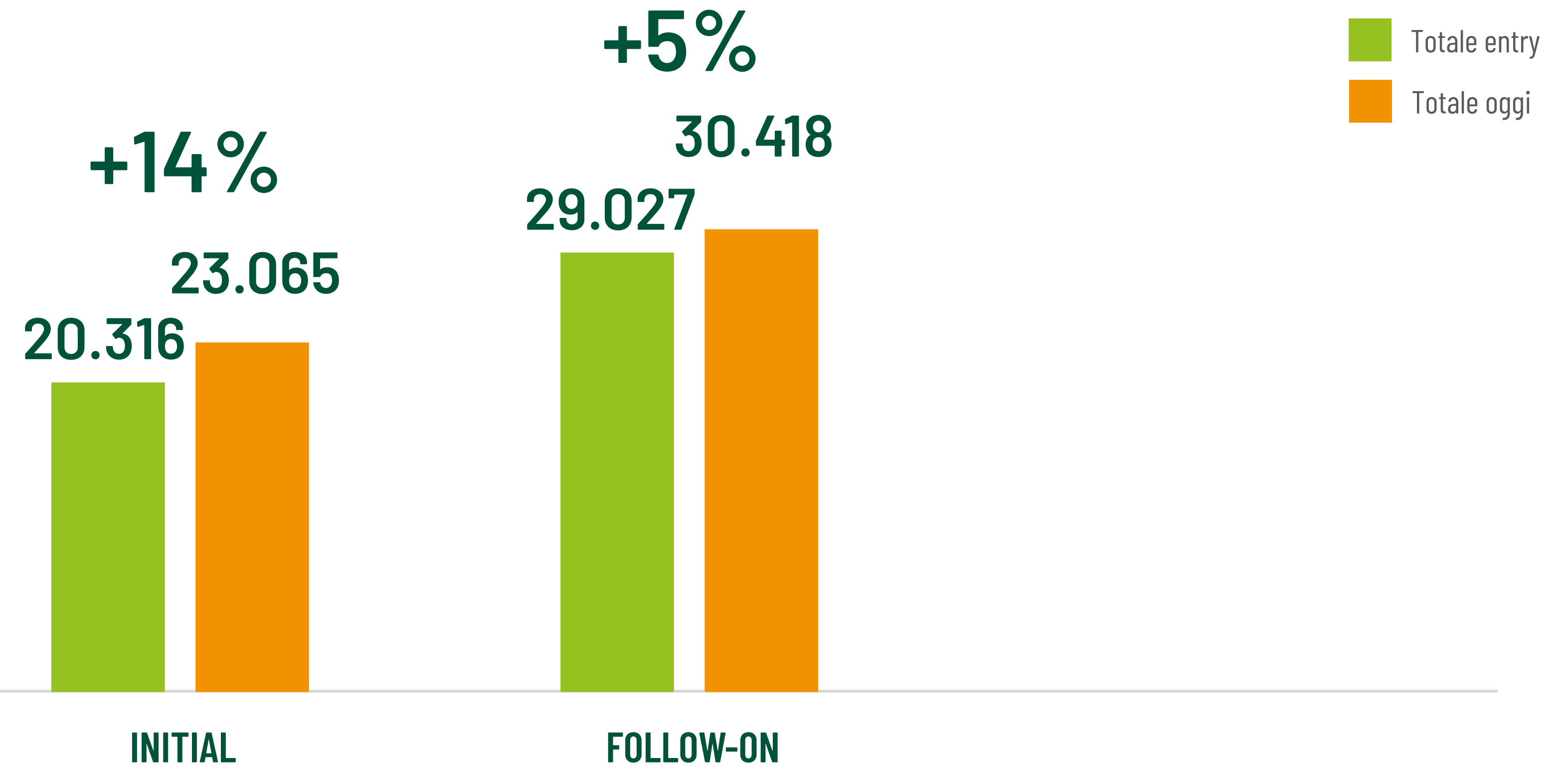


ICT



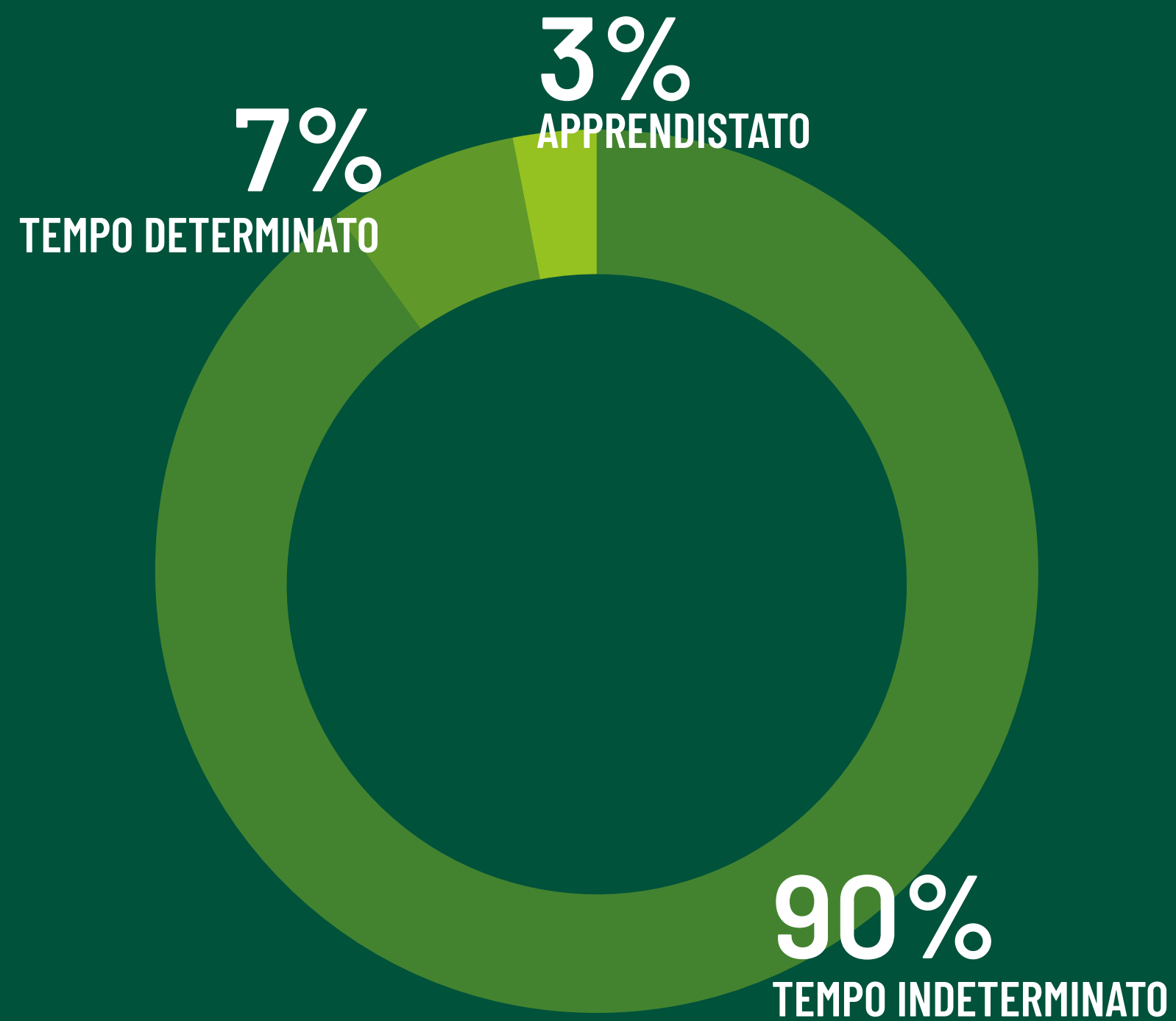
LA CRESCITA DEI DIPENDENTI RISPETTO ALL'ANNO DELL'INVESTIMENTO

FOCUS INITIAL / FOLLOW-ON DI ALTRI OPERATORI



I CONTRATTI DI LAVORO

DISTRIBUZIONE DEI DIPENDENTI PER TIPOLOGIA DI CONTRATTO OGGI



LE DONNE DIRIGENTI

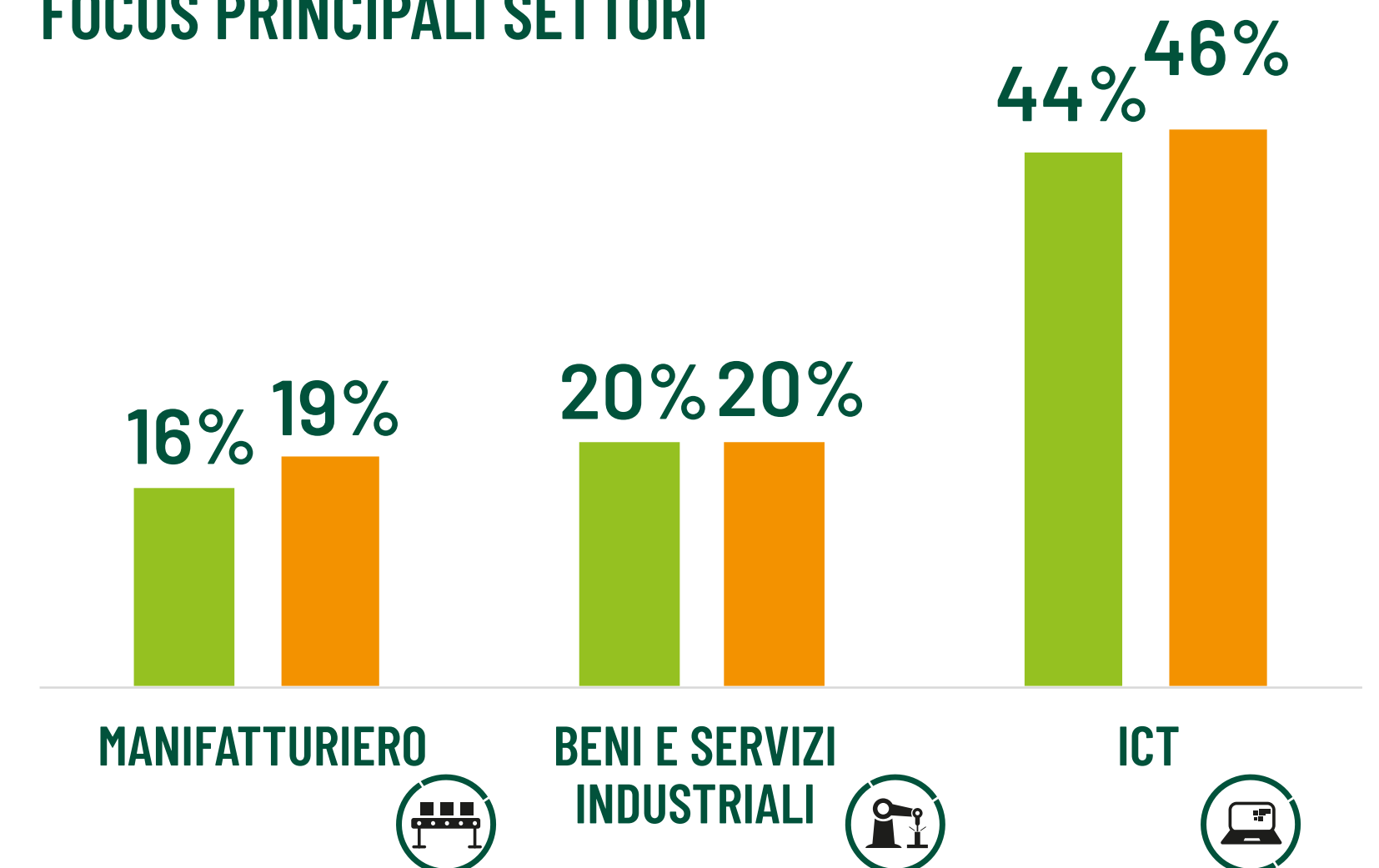


I LAUREATI

TOTALE SOCIETÀ
Peso dei dipendenti laureati sul totale

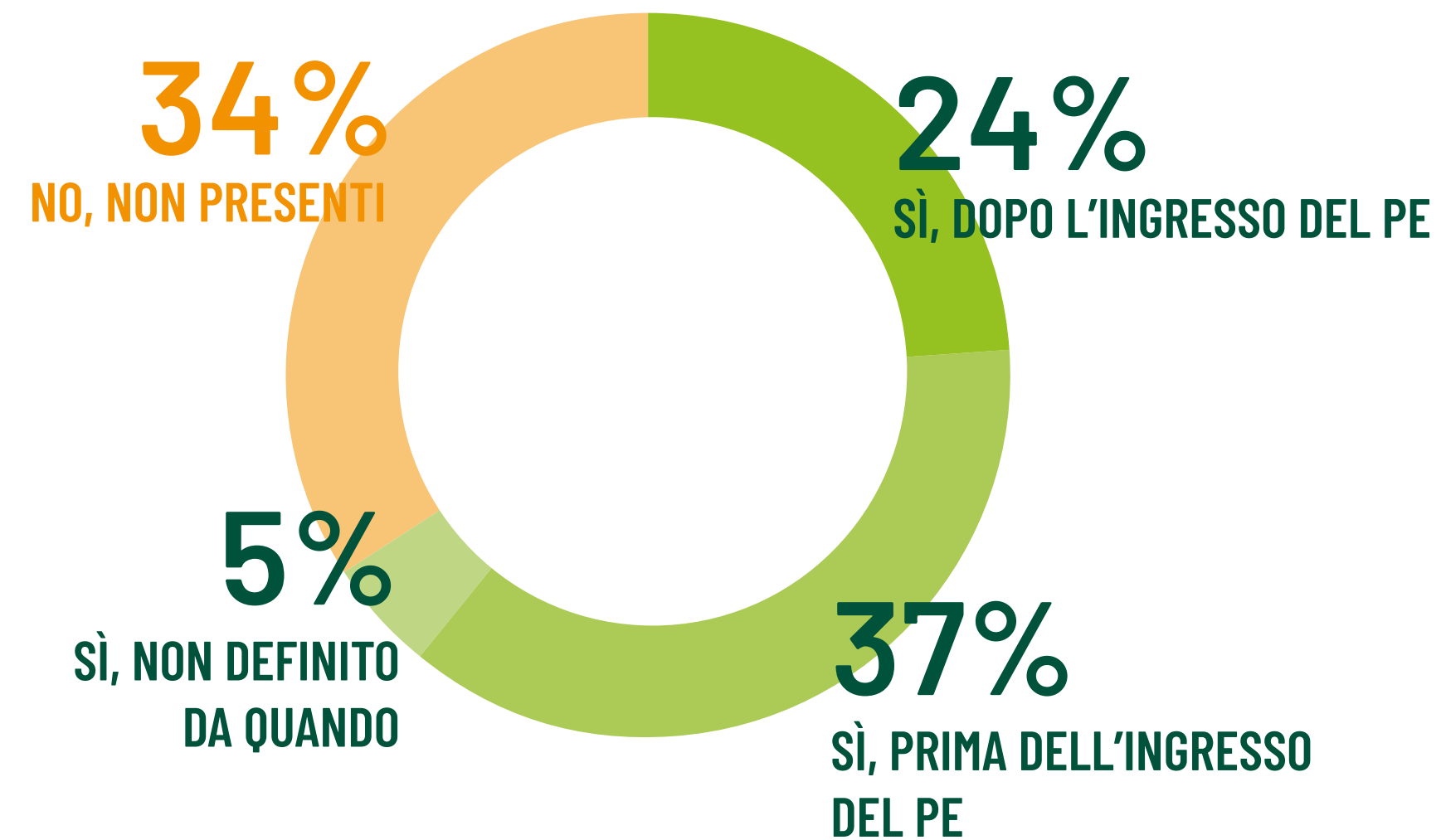


FOCUS PRINCIPALI SETTORI



LE INIZIATIVE A FAVORE DEI DIPENDENTI

PRESENZA DI PIANI DI WELFARE

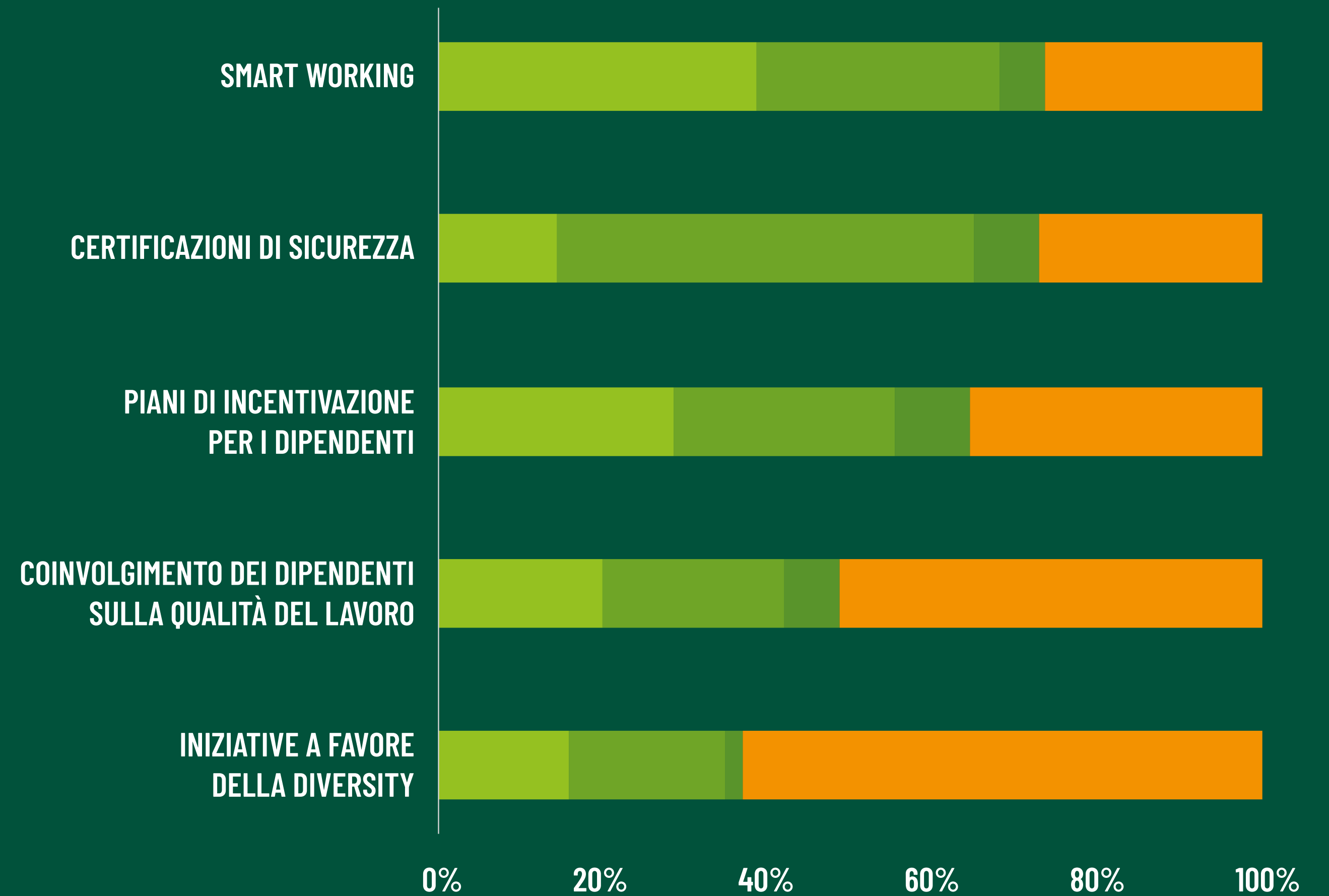


PRINCIPALI MISURE DI WELFARE INTRODOTTE DOPO L'INGRESSO DEL PE

- 1 FRINGE BENEFIT
- 2 ASSISTENZA SANITARIA
- 3 MISURE PER LA FAMIGLIA



PRESENZA DI INIZIATIVE



I CORSI DI FORMAZIONE

NEL **62%**

DELLE SOCIETÀ SONO STATI ATTIVATI
CORSI DI FORMAZIONE NON OBBLIGATORI

58%

OPERATORI
DOMESTICI



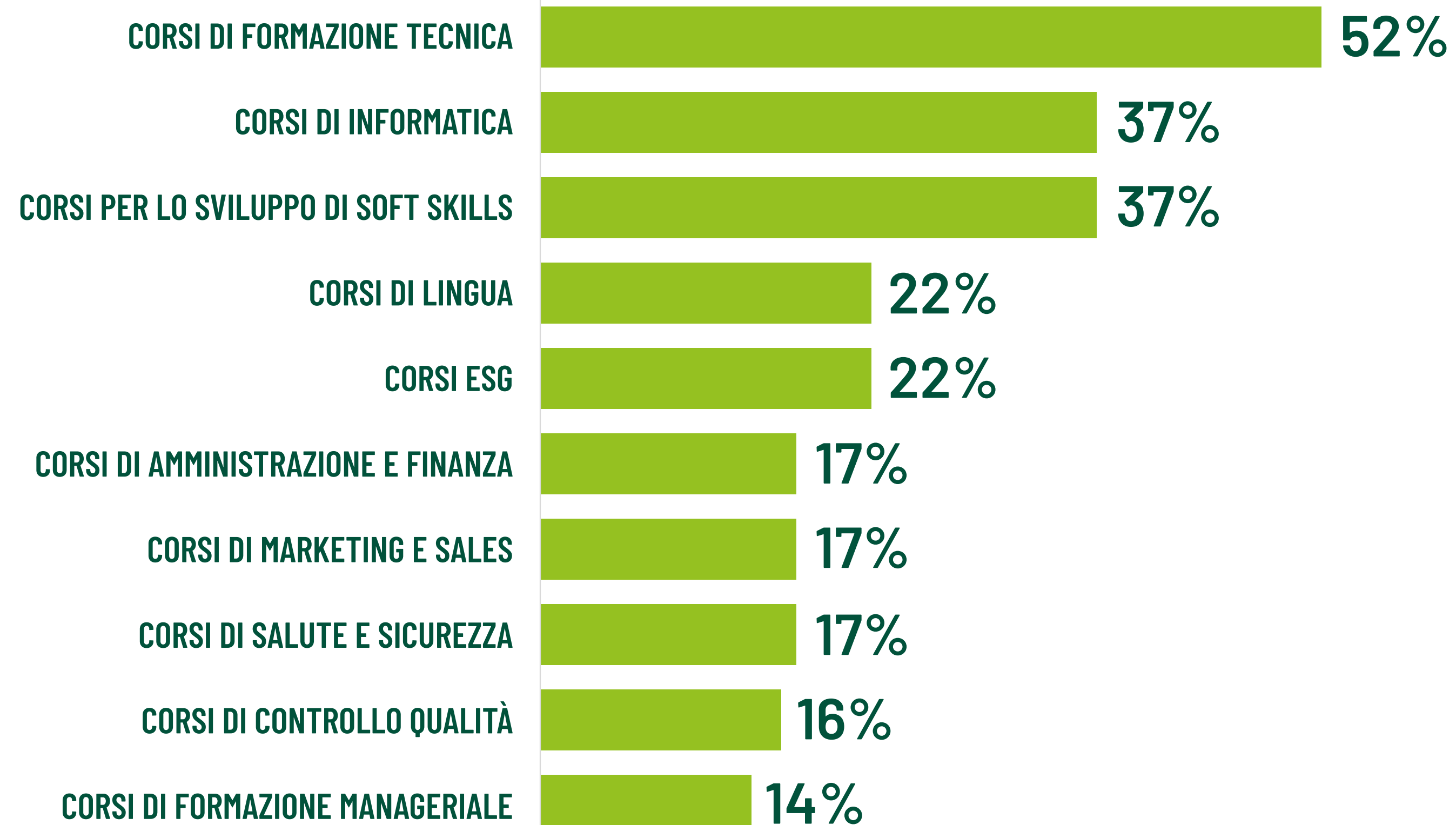
81%

OPERATORI
INTERNAZIONALI



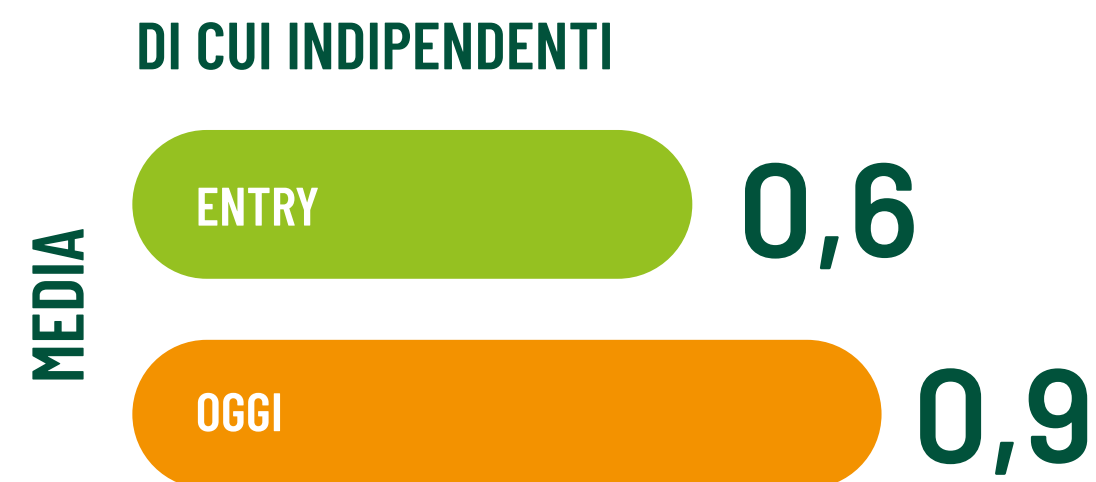
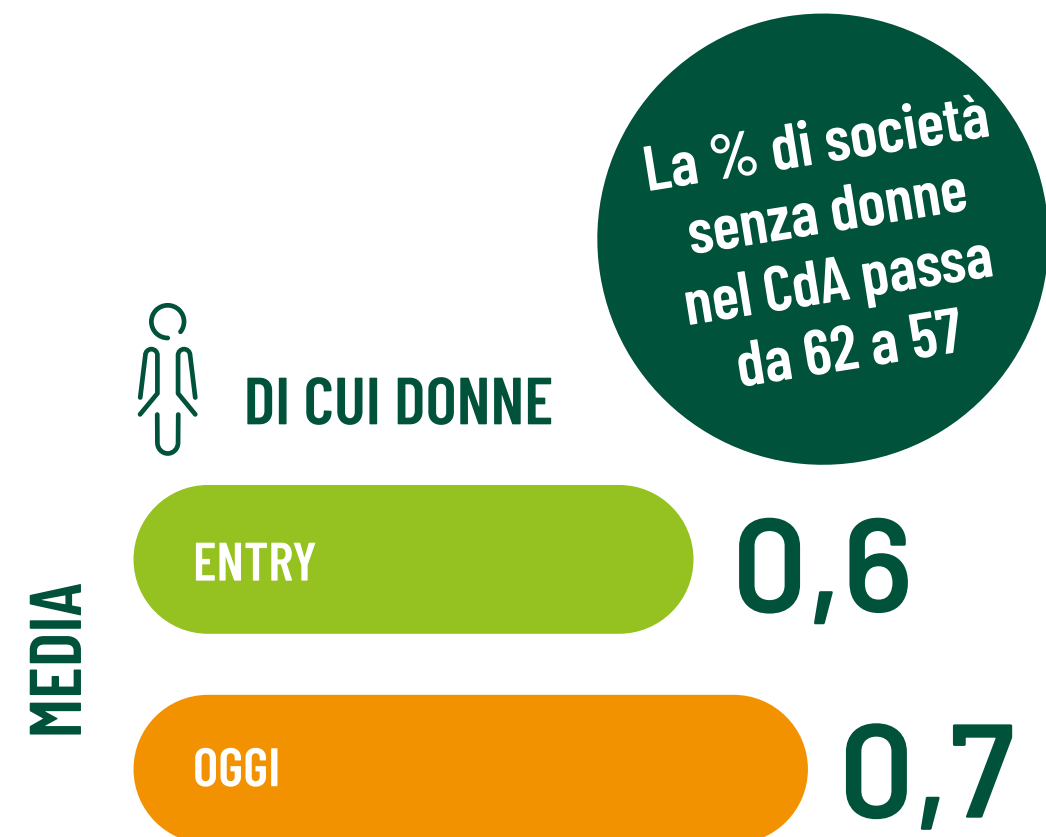
PRINCIPALI TIPOLOGIE DI CORSI DI FORMAZIONE ATTIVATI

% sul numero di società che hanno attivato corsi di formazione



IL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

NUMERO COMPONENTI



NELL'ATTUALE CDA SONO PRESENTI:



IL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE



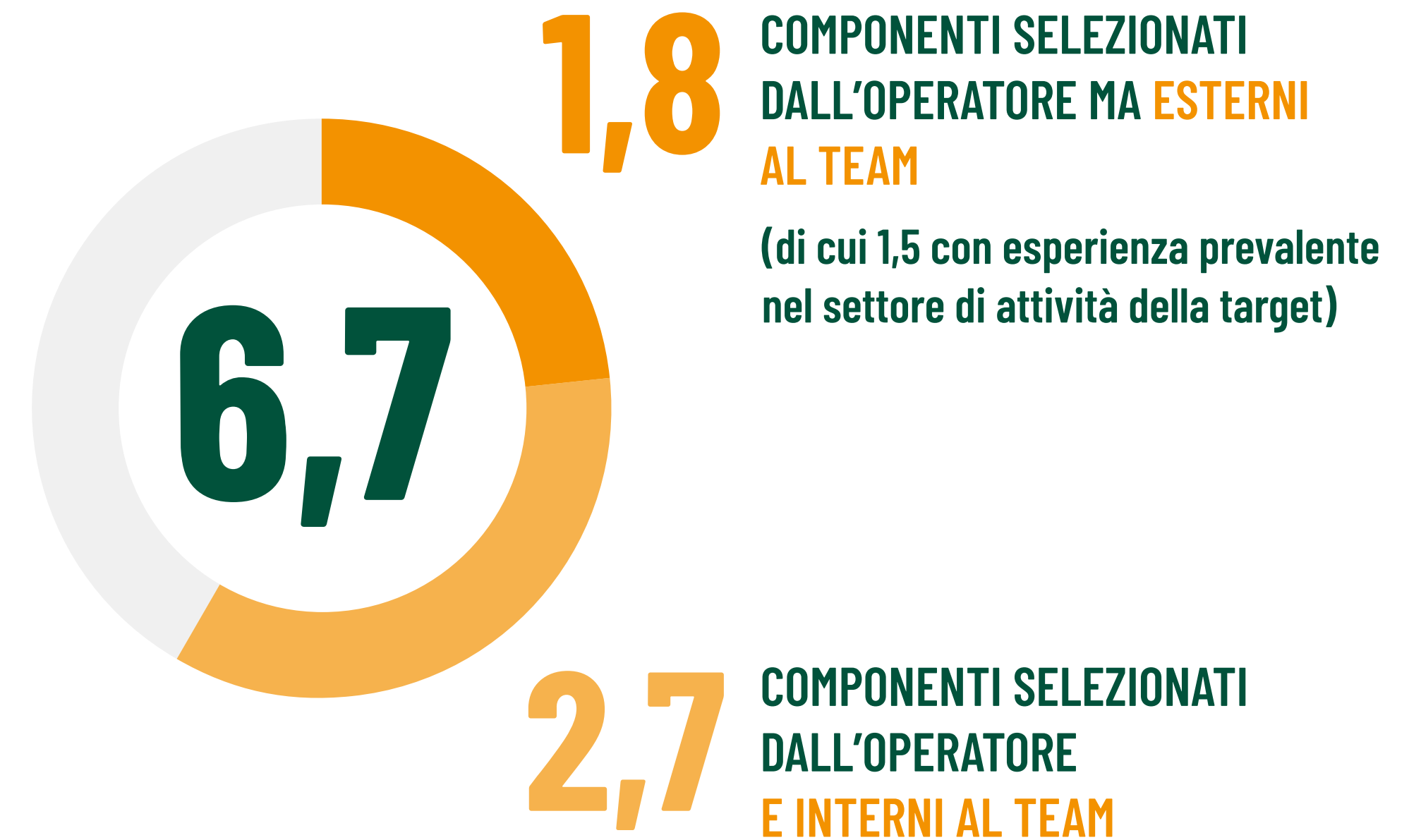
**OPERATORI
DOMESTICI**

NELL'ATTUALE CDA SONO PRESENTI:



**OPERATORI
INTERNAZIONALI**

NELL'ATTUALE CDA SONO PRESENTI:



I COMITATI

NEL **34%**

DELLE SOCIETÀ SONO STATI INTRODOTTI
COMITATI A SUPPORTO DELL'ATTIVITÀ DEL CDA

32%

OPERATORI
DOMESTICI



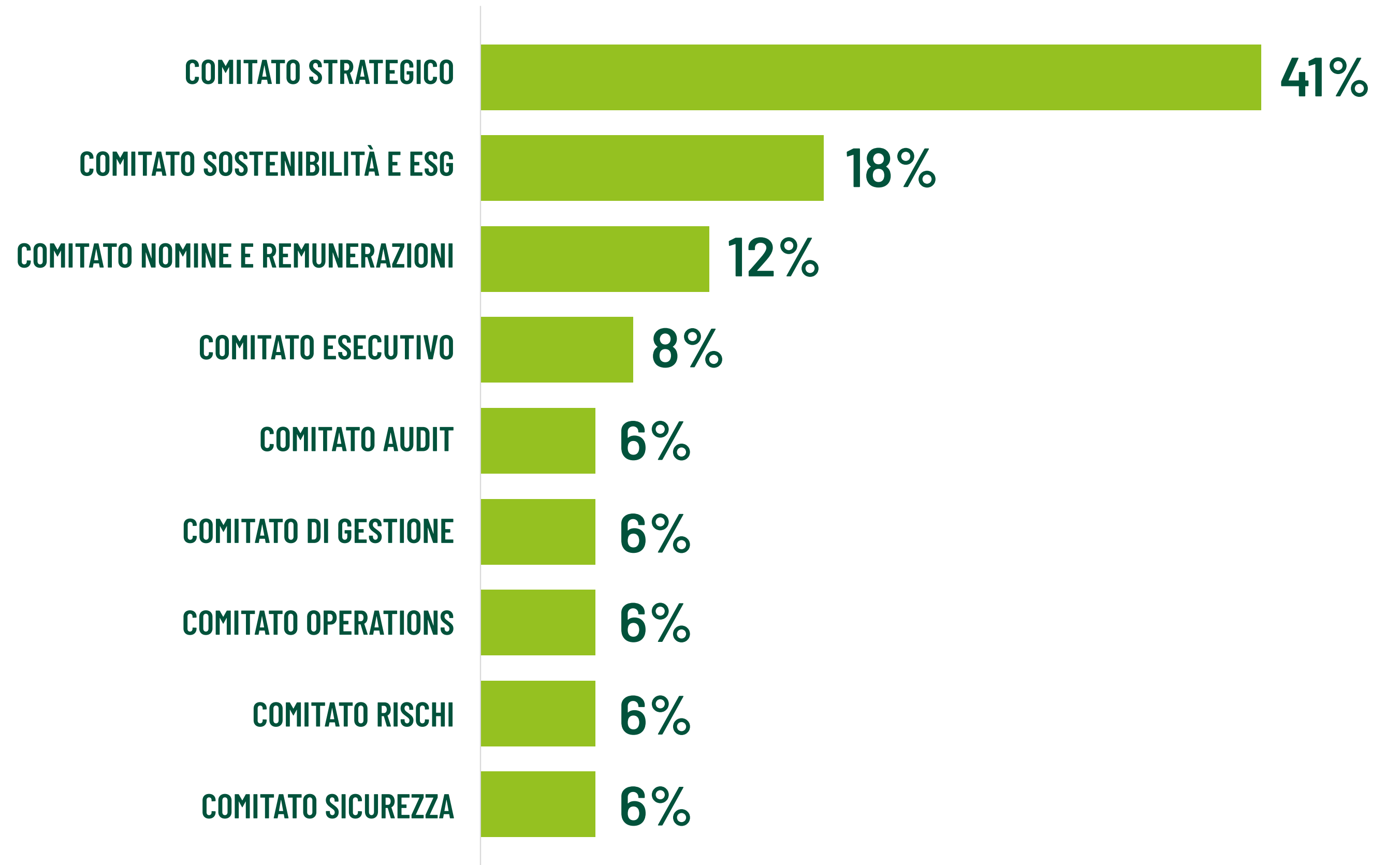
48%

OPERATORI
INTERNAZIONALI



PRINCIPALI COMITATI INTRODOTTI

% sul numero di società che hanno inserito comitati



L'INSERIMENTO DI NUOVI MANAGER

TOTALE

% SOCIETÀ **72%**

N° MANAGER **3,6**

OPERATORI DOMESTICI



% SOCIETÀ **71%**

N° MANAGER **3,3**

OPERATORI INTERNAZIONALI



% SOCIETÀ **83%**

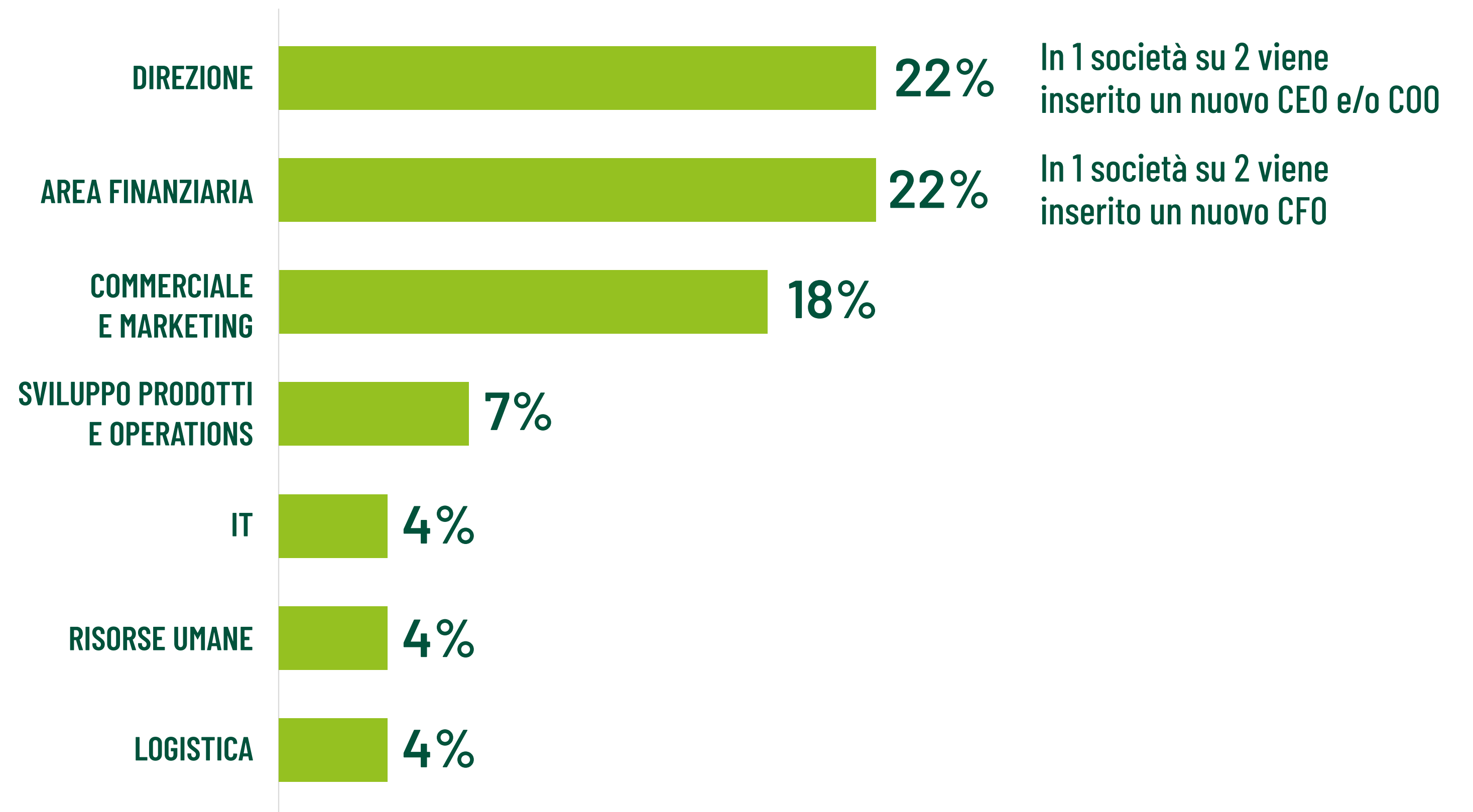
N° MANAGER **5,1**

 % aziende in cui sono stati inseriti nuovi manager  Numero medio manager inseriti

Nota: numero di manager calcolato con riferimento alle società nelle quali sono state inserite nuove figure

PRINCIPALI AMBITI DI INSERIMENTO DI NUOVI MANAGER

% sul numero totale di manager inseriti



GLI INCENTIVI AI MANAGER

NELL' **84%**

DELLE SOCIETÀ SONO STATI INSERITI PIANI
DI INCENTIVAZIONE PER I MANAGER

PRINCIPALI PIANI DI INCENTIVAZIONE

% di società in cui sono stati inseriti

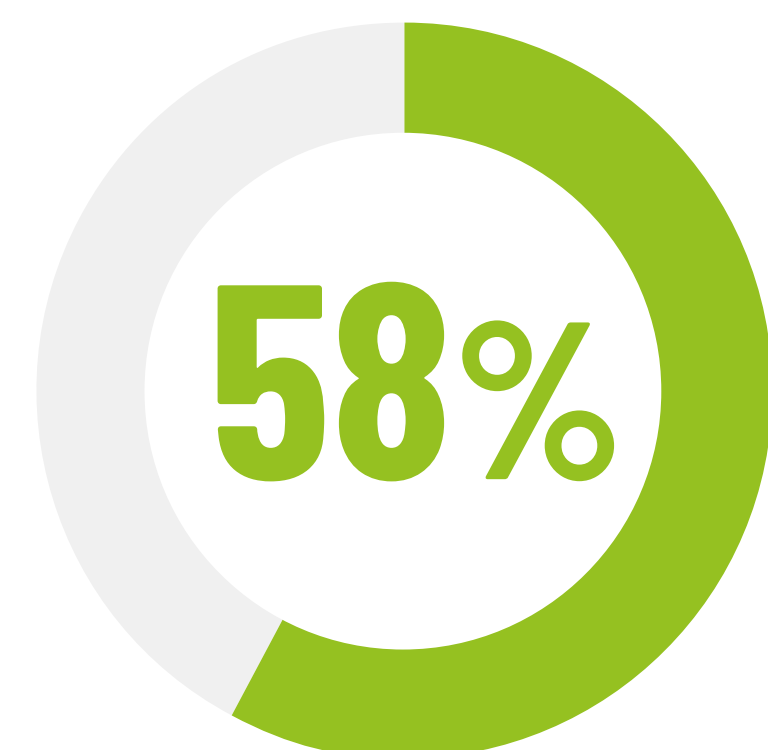
MANAGEMENT BY OBJECTIVES



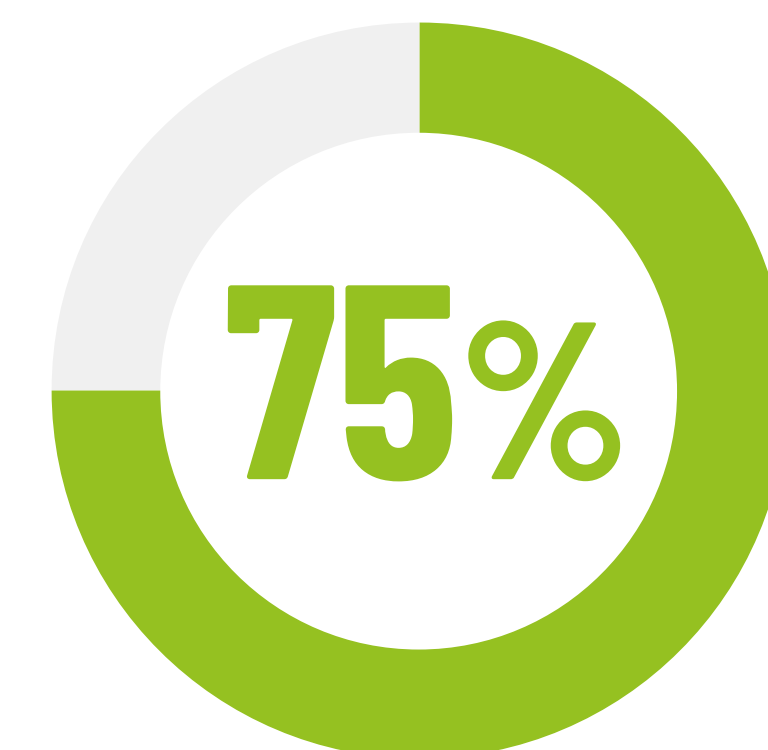
STOCK OPTIONS



INCENTIVE PLANS



BONUS



SECONDA PARTE

I risultati delle società disinvestite



L'OBIETTIVO

Indagare l'andamento di alcune variabili relative al capitale umano nelle società disinvestite dal private equity, confrontando il momento dell'investimento con quello dell'exit.

LA METODOLOGIA

Analisi dei **disinvestimenti** di private equity (venture capital escluso) effettuati nel **periodo 2013-2021**. La fonte dei dati è il database AIDA-BvD. Sono state incluse solamente le società per le quali erano disponibili i dati sia all'entry sia all'exit.

IL CAMPIONE
ANALIZZATO

420

SOCIETÀ



137

OPERATORI

73 OPERATORI
DOMESTICI

64 OPERATORI
INTERNAZIONALI

298
DISINVESTIMENTI

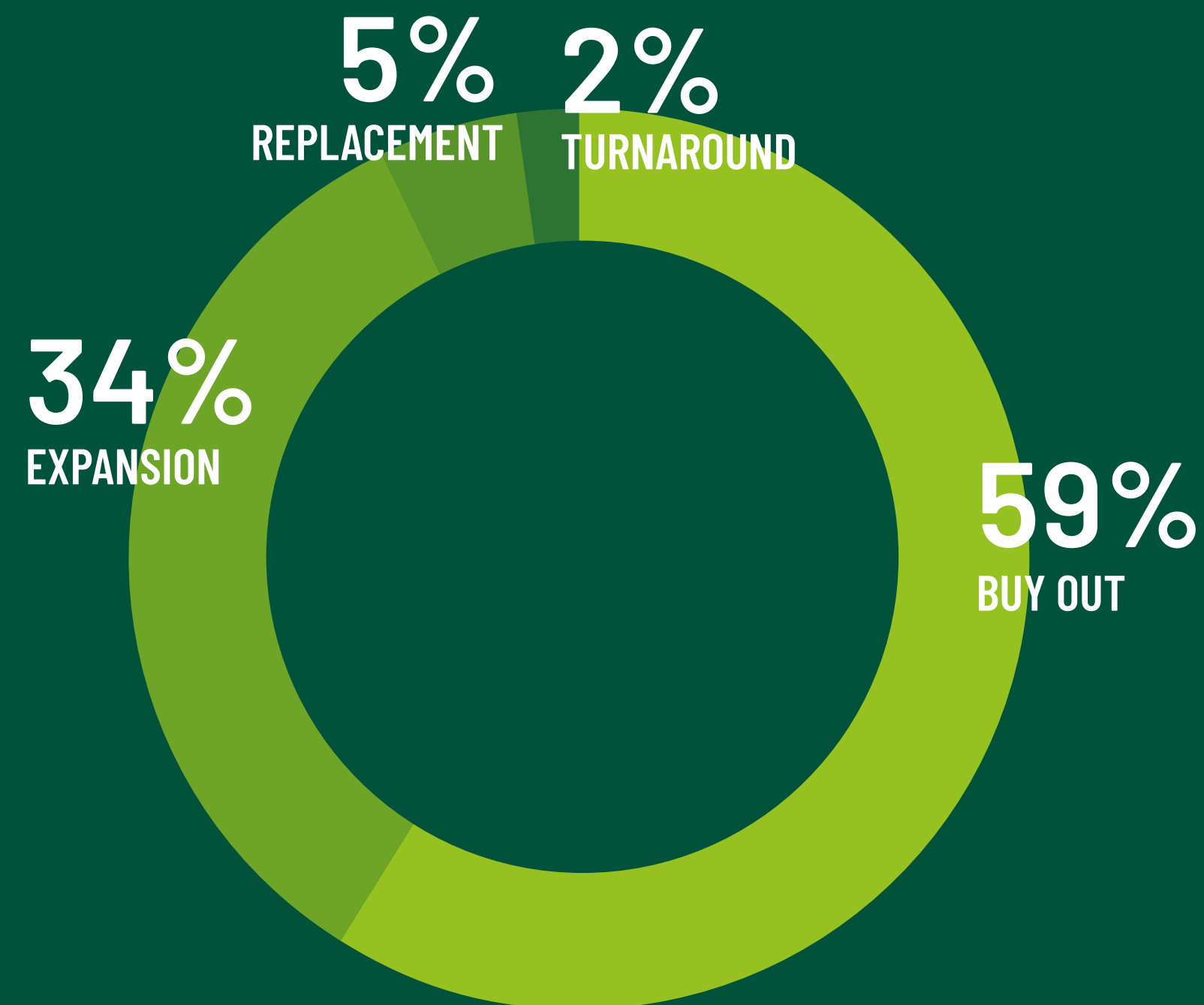


122
DISINVESTIMENTI

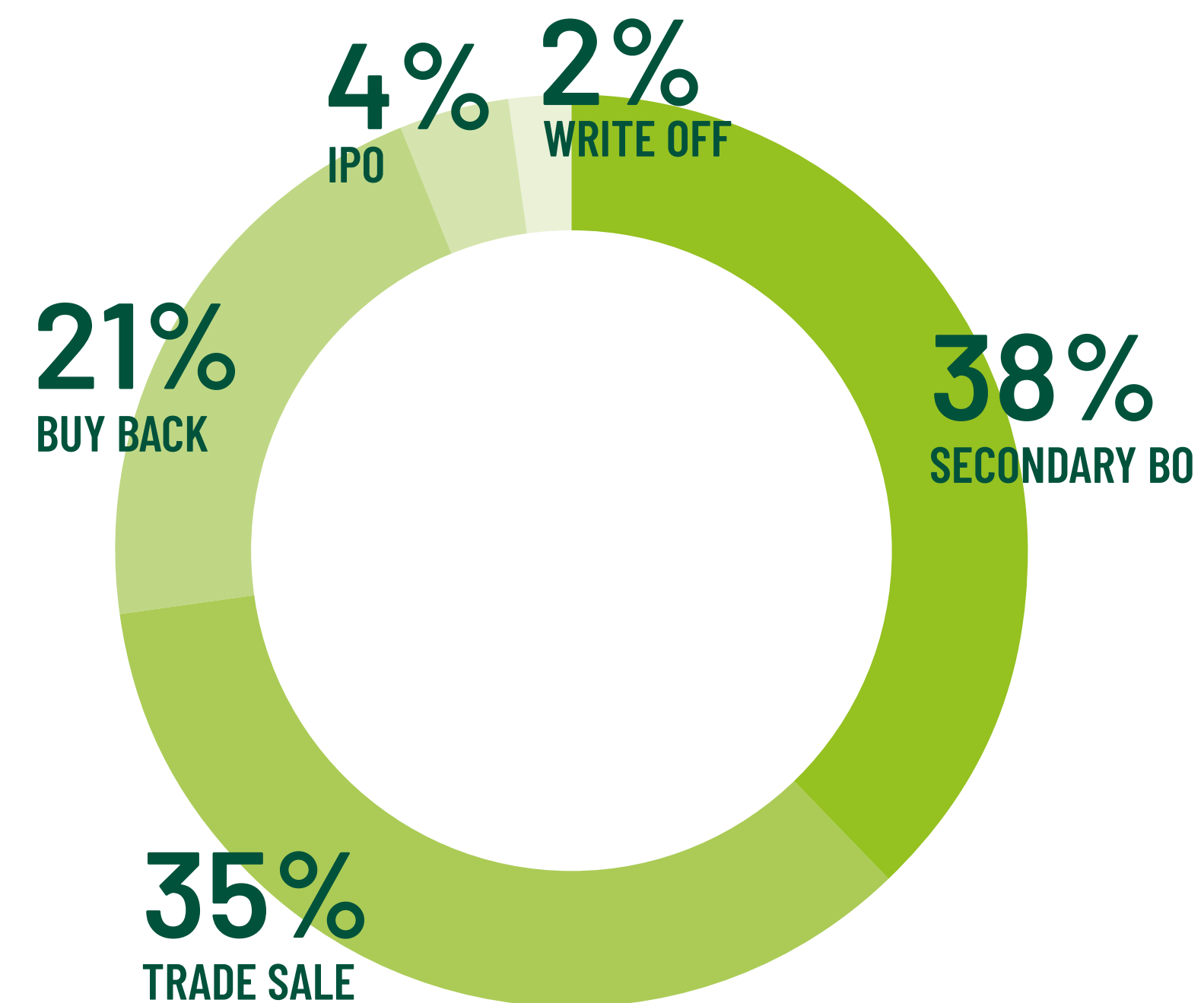


LE CARATTERISTICHE DEL CAMPIONE

DISTRIBUZIONE PER TIPOLOGIA DI INVESTIMENTO INIZIALE

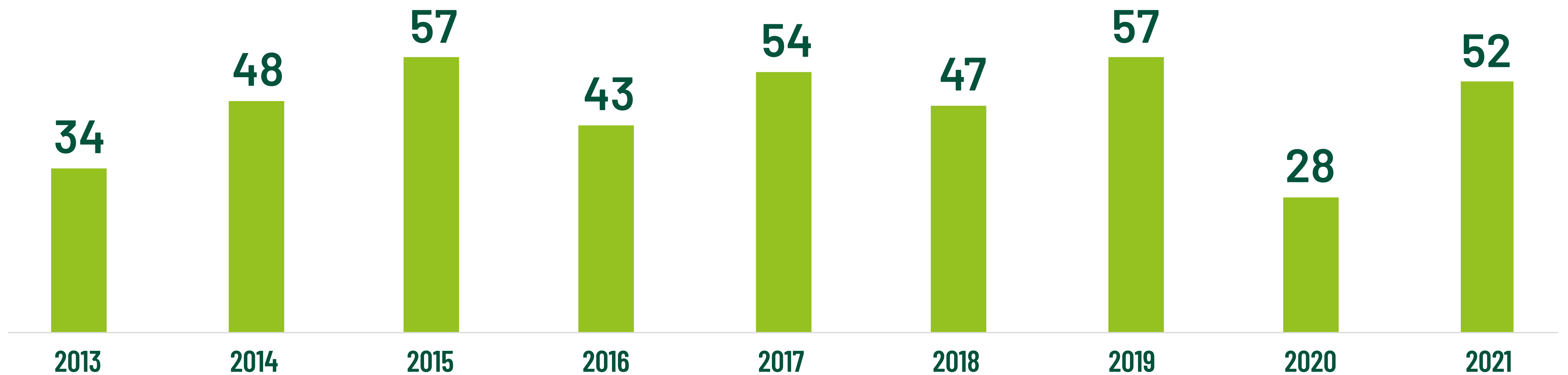


DISTRIBUZIONE PER TIPOLOGIA DI DISINVESTIMENTO



LE CARATTERISTICHE DEL CAMPIONE

DISTRIBUZIONE PER ANNO DI DISINVESTIMENTO



Holding period medio:
5 ANNI E 8 MESI

LE CARATTERISTICHE DEL CAMPIONE

DISTRIBUZIONE PER SETTORE DI ATTIVITÀ



L'ANDAMENTO DEL NUMERO DI DIPENDENTI



MEDIANA

ENTRY

111

EXIT

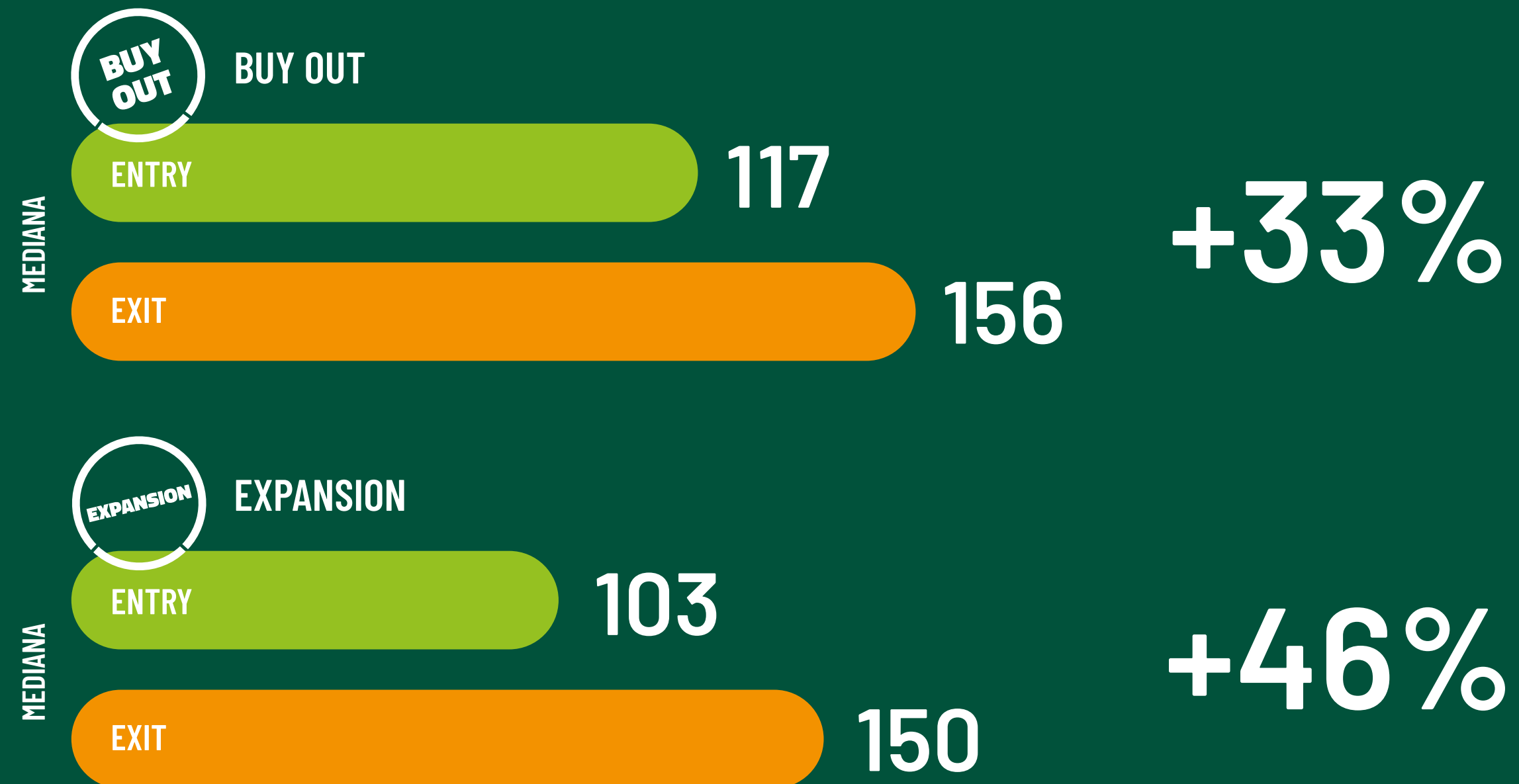
156

+41%

L'ANDAMENTO DEL NUMERO DI DIPENDENTI

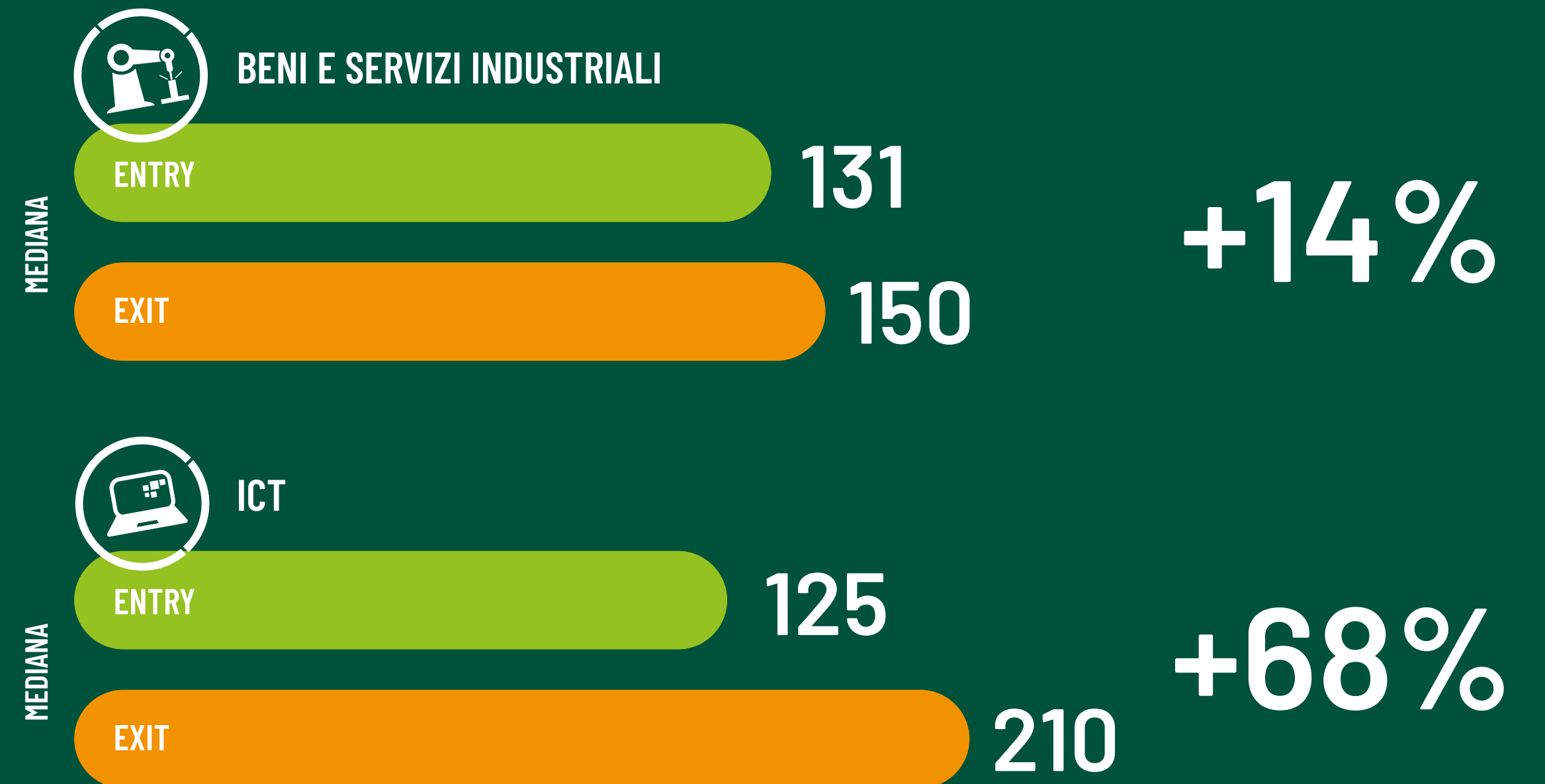


FOCUS TIPOLOGIA DI OPERAZIONE

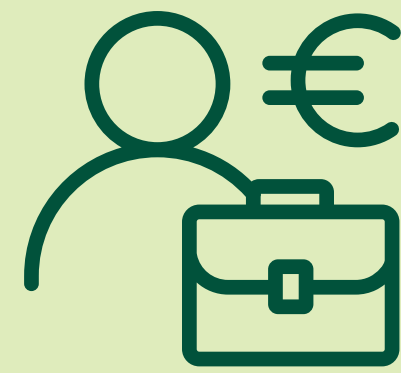


FOCUS PRINCIPALI SETTORI

Primi due settori per numero di operazioni



IL COSTO DEL LAVORO PER DIPENDENTE



(migliaia di Euro)

MEDIANA

ENTRY

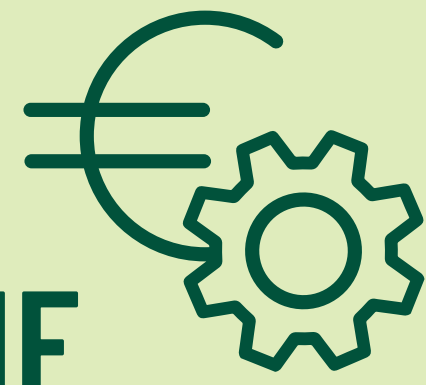
45,5

EXIT

50,9

+12%

IL VALORE DELLA PRODUZIONE



(milioni di Euro)

MEDIANA

ENTRY

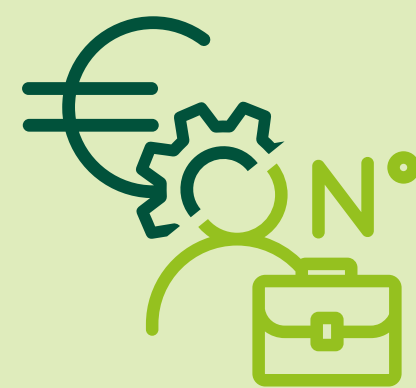
36,7

EXIT

51,7

+41%

IL VALORE DELLA PRODUZIONE PER DIPENDENTE



(migliaia di Euro)

MEDIANA

ENTRY

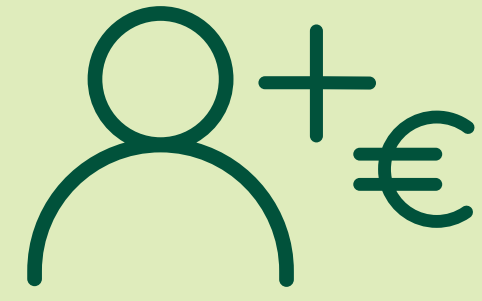
256,2

EXIT

271,6

+6%

IL VALORE AGGIUNTO PER DIPENDENTE



(migliaia di Euro)

MEDIANA

ENTRY

81,0

EXIT

83,7

+3%

I PRINCIPALI RISULTATI DELLE ANALISI

LA VALORIZZAZIONE DELLE SOCIETÀ IN PORTAFOGLIO

- Dal momento dell'ingresso del private equity ad oggi, in un holding period di poco inferiore ai **3 anni**, il numero di dipendenti complessivo cresce dell'**8%**, **34%** se si considerano solamente le PMI
- Il numero di uomini cresce del **7%**, quello delle donne dell'**11%**. Nelle PMI gli uomini crescono del **31%**, le donne del **39%**
- Nelle operazioni di early stage la crescita dei dipendenti è pari al **77%**, nell'expansion al **22%**
- Considerando un holding period medio di 5 anni e 8 mesi, si ipotizza che verranno creati complessivamente oltre **12 mila** posti di lavoro, **77** per società (**6 mila** nelle PMI, **51** per società)
- Il numero di donne dirigenti passa da **1** all'entry a **1,7** oggi
- Nel **66%** delle società sono presenti piani di welfare a favore dei dipendenti, con particolare riferimento a fringe benefit, assistenza sanitaria e misure per la famiglia
- Nel **62%** delle società sono stati attivati corsi di formazione non obbligatori: nella maggior parte dei casi si tratta di corsi di formazione tecnica, di informatica e per lo sviluppo di soft skills
- Il numero medio di componenti del CdA passa da **4,5** all'entry a **5,9** oggi, di cui **3,2** selezionati dal private equity. La % di società senza donne nel CdA passa da **62** a **57**
- Nel **34%** delle società sono stati introdotti comitati a supporto del CdA, con particolare riferimento al comitato strategico e a quello per la sostenibilità e ESG
- Mediamente sono stati inseriti **3,6** nuovi manager per ciascuna società: in una su due viene inserito un nuovo CFO e un nuovo CEO/COO
- Nell'**84%** delle società sono stati inseriti piani di incentivazione al management

I RISULTATI DELLE SOCIETÀ DISINVESTITE

Dal momento dell'entry a quello dell'exit:

- Il numero di dipendenti per società (mediana) cresce del **41%** (**33%** se si considerano i buy out, **46%** nel caso dell'expansion)
- Il costo del lavoro per dipendente aumenta del **12%**
- Il valore della produzione per dipendente aumenta del **6%**
- Il valore aggiunto per dipendente aumenta del **3%**

CONCLUSIONI

Finanza alternativa ed economia reale sono due motori che spingono la crescita del Paese. Il combustibile per entrambe è dato da una componente fondamentale, che si chiama essere umano. Senza le persone non c'è attività, non c'è sviluppo, non c'è innovazione. Il private equity fa questo: per sviluppare le imprese in cui investe non apporta solo capitale finanziario, ma anche capitale umano, che fa crescere, anche a livello di benessere, le donne e gli uomini impegnati nel progetto e l'intero territorio. AIFI, l'associazione che rappresenta gli operatori di private capital, lavora al loro fianco, per costruire e far conoscere a tutti i livelli, da quello istituzionale a quello professionale, il ruolo e l'aiuto che ne può derivare.

Sono presidente dell'Associazione da oltre dieci anni e ho visto le trasformazioni legate alla percezione degli associati nell'attività di investimento. Certo, non è facile pensare di aprire il capitale a un investitore esterno che ha logiche di medio periodo e obiettivi ambiziosi; si teme di essere estromessi, giudicati sull'attività fatta e messi da parte per quella a venire. Tutto lecito e comprensibile, però è vero anche che da oltre trent'anni in Italia il private capital svolge un ruolo di crescita e internazionalizzazione delle eccellenze italiane. Basti pensare al peso che ha avuto nella moda e fashion, nell'alimentare, nella meccanica di precisione, nella chimica, nella digitalizzazione, per citare alcuni settori.

Non solo: se il private capital fosse un investitore puramente finanziario, forse il suo ruolo non sarebbe così fondamentale; lo diventa perché, oltre ad apportare capitali, si impegna in un percorso di crescita e valorizzazione delle persone, delle tante donne e uomini che tutti i giorni sono impegnati per produrre, brevettare, costruire, commercializzare e vendere. Il fattore umano è determinante per la crescita e il successo di un'azienda e non è scontato comprenderlo.

Per questo motivo, i risultati della ricerca che state leggendo sono importanti: perché dimostrano come il private capital faccia crescere l'occupazione, la formi, le dia incentivi che migliorano la produttività e la qualità della vita lavorativa e di conseguenza sociale e stimoli anche percorsi di crescita adeguati alle proprie capacità, perché è giusto che ciascuno segua un proprio percorso definito insieme all'azienda e su questo venga poi valutato e premiato.

Un altro tema strategico per la crescita aziendale è la valorizzazione di genere. Donna e uomo per fortuna sono differenti ed è proprio questo che supporta lo sviluppo delle imprese. Una società che non crei valore dalle caratteristiche di ciascuno e quindi non comprenda quanto queste siano fondamentali per avere armonia e spinta positiva verso la crescita, è destinata a non eccellere.

Mi auguro che negli anni a venire i numeri già buoni di questa ricerca diventino ancora più significativi, segno che investitori e imprenditori insieme stanno lavorando nella stessa direzione per una creazione di valore sostenibile e di lungo periodo.

Innocenzo Cipolletta
Presidente AIFI

AIFI

Associazione Italiana del Private Equity,
Venture Capital e Private Debt

MCP.

Mindful Capital Partners

VALORIZZARE IL CAPITALE UMANO

La leva del private capital



www.aifi.it

www.mcpinvest.com