



OSSERVATORIO
SUL WEALTH
MANAGEMENT AL

femminile



prefazione

a cura di Luigi Conte | Presidente Anasf

Il progetto "Consulenza, sostantivo femminile" nasce nell'aprile 2023 con l'avvio del percorso formativo online ideato per le dirigenti Anasf, con lo scopo di sostenere l'empowerment e la leadership femminile delle consulenti finanziarie, creando uno spazio di condivisione tra professioniste del risparmio per dialogare sul gender gap, sull'influenza degli stereotipi e sulla costruzione di un self-brand efficace.

Nel corso dell'ultimo anno la Commissione Anasf "il Valore delle Pari Opportunità" ha già realizzato quattro appuntamenti per divulgare i contenuti di inclusione sul territorio: Milano, Napoli, Roma e Palermo.

La percentuale di donne sul totale dei consulenti finanziari iscritti a Ocf si attestava al 16% nel 2004, oggi sfiora il 30%. L'ultima indagine annuale sul wealth management al femminile di We Wealth evidenzia come solo due ceo su 14 sono donne, nonostante queste ultime siano meglio rappresentate ai C-level. Sono dati preziosi che offrono l'opportunità di prendere atto dello stato dell'arte per intraprendere la strada del cambiamento che possa favorire l'ingresso di nuove leve femminili nella professione.

Anasf, dal canto suo, è consapevole dell'importanza di continuare a impegnarsi per valorizzare il capitale umano femminile ed equilibrare la diversità di genere e, con l'XI legislatura, ha cominciato un percorso che verrà sicuramente implementato nei prossimi anni attraverso la realizzazione di nuovi eventi sul territorio, progetti di mentoring e ricerche specifiche per mappare e monitorare la realtà specifica della categoria. L'Associazione ha avviato anche l'iter per l'implementazione di un sistema di gestione per la certificazione parità di genere UNI PdR 125:2022.

Osservatorio sul wealth management al femminile

I risultati della seconda edizione dell'indagine annuale condotta da We Wealth nel 2024 sulla diversità di genere nel settore del wealth management in Italia

■ We Wealth ha coinvolto un campione di 15 operatori del settore tra banche private, reti di consulenza, banche commerciali e asset manager

■ Poste Italiane supera la media Aipb con il 65% di private banker donne, affiancata da Bnl-Bnp Paribas (36%) e Crédit Agricole Italia (33%)

Chi fa spazio alle donne nel wealth management? Una domanda che richiede una risposta sfaccettata. Perché in un settore - quello finanziario - che storicamente sconta un'impronta fortemente maschile, non è soltanto una questione di numeri; ma anche di azioni concrete. Su questi presupposti si fonda la seconda edizione dell'**indagine annuale sul wealth management al femminile** di We Wealth, che ha coinvolto quest'anno un campione di 15 operatori del settore tra banche private, reti di consulenza, banche commerciali e asset manager (Allianz Bank Financial Advisors, Amundi Sgr e Amundi Re, Anima Sgr, Banca Widiba, Bnl-Bnp Paribas, Crédit Agricole Italia, Eurizon, Fideuram Ispb, Finint Private Bank, Banca Generali, FinecoBank, Generali Investment Holding insieme a Generali Asset Management Sgr e Generali Real Estate Sgr, Intesa Sanpaolo, Poste Italiane e Ubs Global Wealth Management) analizzando ancora una volta non solo la percentuale di donne ai vertici ma anche le principali iniziative adottate per affrontare i gender gap e i servizi dedicati alla clientela femminile.

CONSULENTI E PRIVATE BANKER: LA MAPPA AGGIORNATA

L'inchiesta condotta da We Wealth vede Poste Italiane superare la media Aipb (21,60% secondo l'ultima analisi condotta dall'associazione su un campione di 2.551 private banker nel 2023) con il 65% di donne, in linea con quanto registrato nell'ambito della precedente rilevazione. Per Bnl-Bnp Paribas si parla del 36,30%, in crescita di oltre 6 punti percentuali in due anni, seguita da Crédit Agricole Italia con il 33% (+2 punti percentuali). A registrare una crescita sono anche Ubs Global Wealth Management (dal 20% al 28%), Banca Widiba (dal 18% al 23,70%), Fideuram Ispb (dal 21,73% al 23%) e FinecoBank (dal 17% al 18%). Fanno eccezione Banca Generali e Finint Private Bank.

Società	Consulenti finanziarie e private banker	
	2022	2024
Poste Italiane	65%	65%
Bnl-Bnp Paribas	30%	36,30%
Crédit Agricole Italia	31%	33%
Ubs Global Wealth Management	20%	28%
Banca Widiba	18%	23,70%
Fideuram Ispb	21,73%	23%
Banca Generali	22%	20%
Allianz Bank Financial Advisors	20%	20%
FinecoBank	17%	18%
Finint Private Bank	20%	13%
Media Ocf	22,30%	
Media Aipb	21,60%	

Fonte: Osservatorio sul wealth management al femminile - We Wealth.
Dati aggiornati rispettivamente al 30 giugno 2022 e al 31 dicembre 2023. Media Ocf al 2022. Media Aipb al 2023.

DONNE NEL BOARD: GLI EFFETTI DELLA GOLFO-MOSCA

Diverso il discorso sui board. In Italia le quote di genere sono state introdotte per la prima volta negli organi di amministrazione e controllo delle società quotate e a controllo pubblico con la legge 120 del 2011 ("Golfo-Mosca"). Una normativa che inizialmente imponeva la presenza di una quota del 30% del "sesso meno rappresentato" all'interno dei board, successivamente innalzata al 40% per le sole società quotate con la Legge n.160/2019 e per le società a controllo pubblico con l'art. 6 della legge n.162/2021. Superano i requisiti di legge le quotate FinecoBank (55%), Banca Generali (50%) e Poste Italiane (44% a dicembre 2022). Sebbene non soggetta alla Golfo-Mosca, **Banca Widiba** (banca online del Gruppo Mps nata nel 2014) vede il **Consiglio di amministrazione composto per il 42,86% da donne**. Nel caso di Ubs Global Wealth Management, tre membri su sei del board di Ubs Europe a Francoforte sono donne. Per le divisioni non quotate che non sono tenute ad adeguarsi alla Golfo-Mosca, le percentuali scivolano al 36% per Crédit Agricole Italia, 31% per Bnl-Bnp Paribas e 9% per Fideuram Ispb (a fronte del 42% della capogruppo, quotata, Intesa Sanpaolo).

Società	Donne nel board	
	2022	2024
FinecoBank	55%	55%
Ubs Global Wealth Management	43%	50%
Banca Generali	44,40%	44,44%
Poste Italiane	44,40%	44%*
Banca Widiba	43%	42,86%
Allianz Bank Financial Advisors	40%	40%
Crédit Agricole Italia	33%	36%
Bnl-Bnp Paribas	23%	31%
Finint Private Bank	14%	14%
Fideuram Ispb	18%	9%

Fonte: Osservatorio sul wealth management al femminile - We Wealth. Dati aggiornati rispettivamente al 30 giugno 2022 e al 31 dicembre 2023. *Ultimo dato disponibile: dicembre 2022

BANCHE PRIVATE E RETI: SOLO 2 CEO DONNA SU 14

Restando sulle banche private e sulle reti di consulenza, solo due su 10 realtà prese in esame possono contare su una guida al femminile. Si tratta di **Paola Pietrafesa**, amministratore e direttore generale di Allianz Bank Financial Advisors, e di **Elena Goitini**, entrata nel 2019 in Bnl come responsabile della divisione private banking e wealth management per poi assumere la posizione di ceo di Bnl e country head di Bnp Paribas in Italia. Più in generale le donne sono meglio rappresentate ai c-level (termine che indica i livelli più alti di responsabilità manageriale, come chief executive officer, chief financial officer, chief operating officer e chief information officer, ndr) in Banca Widiba (80% come nel 2022), Bnl-Bnp Paribas (33%, in calo di 8 punti percentuali) e Ubs Global Wealth Management (33% come nel 2022).

Se si guarda invece alla **forza lavoro complessiva**, a registrare un maggior numero di donne rispetto agli uomini sono Allianz Bank Financial Advisors con il 63% delle dipendenti al femminile e Poste Italiane con il 53%. Conquista la parità di genere Bnl-Bnp Paribas, mentre si avvicinano Banca Generali (49,50%), Crédit Agricole Italia (49%) e Banca Widiba (48,37%). Seguono la succursale italiana di Ubs Europe con il 43%, FinecoBank con il 42%, Fideuram Ispb con il 30% e Finint Private Bank con il 22%.

Società	Donne c-level	
	2022	2024
Banca Widiba	80%	80%
Bnl-Bnp Paribas	41%	33%
Ubs Global Wealth Management	33%	33%
Allianz Bank Financial Advisors	25%	31%
Crédit Agricole Italia	30%	30%
Banca Generali	48%	23,70%
FinecoBank	20%	23%
Finint Private Bank	20%	20%
Fideuram Ispb	8%	20%
Poste Italiane	17,90%	16,30%*

Fonte: Osservatorio sul wealth management al femminile - We Wealth. Dati aggiornati rispettivamente al 30 giugno 2022 e al 31 dicembre 2023. *Ultimo dato disponibile: dicembre 2022

Società	Donne nella forza lavoro complessiva	
	2022	2024
Allianz Bank Financial Advisors	63%	63%
Poste Italiane	53%	53%*
Bnl-Bnp Paribas	49%	50%
Banca Generali	49%	49,50%
Crédit Agricole Italia	48%	49%
Banca Widiba	47%	48,37%
Ubs Global Wealth Management	43%	43%
FinecoBank	42%	42%
Fideuram Ispb	43%	30%
Finint Private Bank	38%	22%

Fonte: Osservatorio sul wealth management al femminile - We Wealth. Dati aggiornati rispettivamente al 30 giugno 2022 e al 31 dicembre 2023. *Ultimo dato disponibile: dicembre 2022

MISURE CONTRO I GENDER GAP: DAL PART-TIME ALLA FORMAZIONE

We Wealth, nell'ambito di questa indagine, ha chiesto inoltre alle banche private e alle reti di consulenza coinvolte nell'analisi se avessero adottato iniziative specifiche per affrontare i gender gap. Quello che è emerso è che il 90% ha organizzato nell'ultimo biennio **eventi formativi** dedicati all'intera compagine aziendale sulla differenza di genere e il suo valore, gli stereotipi o gli unconscious bias (gli stereotipi e i pregiudizi cui siamo soggetti in modo inconsapevole, ndr). L'unica a non averlo fatto è Finint Private Bank, che racconta al contempo di prevedere "strumenti di conciliazione vita-lavoro e agevolazioni nella gestione dello smart working, oltre a programmi specifici dedicati alle mamme".

Il 90% delle realtà coinvolte garantisce il **part-time su richiesta dedicato al rientro post maternità-paternità**. Resta fuori in questo caso Poste Italiane che spiega come "in merito a vari istituti normativi sussistono per il personale non dirigente trattamenti più favorevoli rispetto alla normativa vigente. Inoltre, il contratto prevede la possibilità di accogliere in via eccezionale eventuali domande di trasformazione da full time a part time correlate a situazione di particolare necessità". Nel 2022 Poste Italiane si è dotata inoltre di una nuova politica a sostegno della genitorialità attiva, che ha lo scopo di predisporre una cornice di riferimento che aiuti la donna, prima e dopo il periodo della maternità, con adeguati percorsi di sostegno e sviluppo. È stato avviato poi uno specifico programma - "Mums at work" - che coinvolge le dipendenti al rientro dalla maternità attraverso percorsi di coaching dedicati.

SEI BANCHE E RETI CHE OFFRONO UN ASILO NIDO AZIENDALE

Si prosegue con il 90% che prevede **percorsi di formazione, coaching e aggiornamento professionale dedicati alle donne** (tutte tranne Finint Private Bank). Il 90% parla invece di percorsi di carriera dedicati alle professioniste (nomine a dirigenti o piani di successione del top management). A tal proposito, stando a quanto risulta a We Wealth, il Gruppo di Fideuram Ispb ha preso specifici impegni per garantire l'equità di genere nei bacini di candidati alla dirigenza e nelle nomine alle posizioni senior (primi e secondi livelli di riporto dal ceo), nonché impegni per assicurare la presenza di entrambi i generi nelle posizioni oggetto di Strategic succession planning. Sei su 10 (Allianz Bank Financial Advisors, Banca Generali, Bnl-Bnp Paribas, Crédit Agricole, Fideuram Ispb e Poste Italiane) offrono un **asilo nido aziendale**. Tutti gli operatori coinvolti garantiscono infine **orari di lavoro flessibili in entrata e uscita** e dichiarano di avere un presidio - comitato, unità o funzione, ruolo organizzativo - **volto alla gestione e al monitoraggio delle tematiche legate all'inclusione, alla parità di genere e all'integrazione**.

Tra le altre iniziative adottate per affrontare i gender gap, **Banca Widiba** segnala l'avvio della ricerca "Donne e denaro. La consulenza finanziaria", un progetto nelle scuole con lezioni su argomenti legati alla lotta contro gli stereotipi di genere, una normativa interna dedicata alla prevenzione e al contrasto alle molestie di genere, un canale email per la gestione di segnalazioni in caso di abusi, molestie o violenze sul luogo di lavoro e un corso su molestie, bias e utilizzo del linguaggio inclusivo. **Bnl-Bnp Paribas** racconta di "neo →

SEI BANCHE E RETI CHE OFFRONO UN ASILO NIDO AZIENDALE

→ genitori a lavoro”: attraverso una serie di momenti animati da una coach professionista, neo mamme e neo papà hanno l’opportunità di confrontarsi sulla propria esperienza di genitori e sul valore che nasce dal saper creare sinergia tra le proprie esigenze professionali e quelle personali. **Fineco** ha sviluppato un sistema di gestione per la parità di genere, definendo un piano strategico per il triennio 2024-2026 con obiettivi misurabili di miglioramento in diversi ambiti, dalla formazione e sensibilizzazione sulle tematiche di diversity & inclusion al supporto alla genitorialità e al work-life balance (equilibrio tra vita privata e lavoro, ndr), incremento del genere meno rappresentato in azienda nei ruoli di responsabilità ed equità remunerativa di genere. Il gruppo **Ubs** a livello globale si è dato come obiettivo quello di raggiungere il 30% di donne nei rank più alti della struttura entro il 2025, attivando programmi di mentorship, percorsi di carriera dedicati e focus sulla gender diversity in ambito di promozioni e piani di successione. Dal 2023, inoltre, anche in Italia è attivo il “Network All Bar None” la cui missione è coinvolgere, educare e responsabilizzare i dipendenti al fine di promuovere l’avanzamento professionale delle donne in Ubs.

ANCHE LA PERFORMANCE DEI MANAGER DIPENDE DALLA DIVERSITY

Alla domanda “esistono specifici Kpi (Key performance indicator) sulla valutazione della performance dei manager sulla valorizzazione della diversità e della tutela della parità di genere”, l’80% delle banche private e reti coinvolte dichiarano di sì. Ubs, per esempio, prevede il monitoraggio mensile del Kpi relativo alla percentuale di donne nei rank elevati, mentre Poste Italiane dichiara che l’attenzione strategica alle politiche di diversity & inclusion è stata rafforzata negli ultimi anni anche “da interventi nell’ambito delle politiche di remunerazione, assicurando la piena connessione con il presidio del business da parte dei manager del gruppo”. Tutte le organizzazioni coinvolte prevedono la presenza di referenti e prassi aziendali a tutela dell’ambiente di lavoro con particolare riferimento a episodi di molestie e di mobbing.

Società	Kpi valutazione performance manager sulla diversity	
	2022	2024
Banca Generali	Si	No
Fideuram Ispb	Si	Si
FincoBank	Si	Si
Poste Italiane	Si	Si
Crédit Agricole Italia	Si	Si
Bnl-Bnp Paribas	Si	Si
Ubs Global Wealth Management	Si	Si
Widiba	No	Si
Allianz Bank Financial Advisors	No	Si
Finint Private Bank	No	No

Fonte: Osservatorio sul wealth management al femminile - We Wealth. Dati aggiornati rispettivamente al 30 giugno 2022 e al 31 dicembre 2023

CHI OFFRE SERVIZI SPECIFICI ALLE CLIENTI AL FEMMINILE

A offrire piattaforme o servizi dedicati alla clientela al femminile sono **Crédit Agricole Italia, Bnl-Bnp Paribas, Ubs e Finint Private Bank**. Nel dettaglio, Crédit Agricole Italia offre un finanziamento a medio lungo termine “scelgo io-imprenditoria femminile”, finalizzato a costituire una nuova azienda o avviare la libera professione, fare nuovi investimenti materiali o immateriali, sviluppare l’attività e accantonare nuova liquidità per far fronte a situazioni impreviste; servizio che garantisce particolari condizioni e opzioni di sospensione che sostengono le imprese al femminile e ne facilitano l’accesso al credito. Ubs ha invece attivi dei percorsi di educazione finanziaria specifici (titolati “Women wealth”). I servizi dedicati da Finint Private Bank sono principalmente due: parcheggi riservati alle neomamme e alle future mamme del gruppo e un omaggio alle neomamme ricevono direttamente a casa nel periodo della maternità, ovvero il libro “Maternity as a master”, accompagnato da un messaggio del presidente e dell’ad. Bnl-Bnp Paribas prevede a sua volta due linee di intervento:

■ offre supporto alle donne vittime di violenza di genere aderendo al Protocollo d’intesa per la prevenzione e il contrasto della violenza contro le donne e della violenza domestica stipulato tra il ministero per la Famiglia, la natalità e le pari opportunità e l’Associazione bancaria italiana. Il Protocollo sottoscritto prevede che le donne, inserite in percorsi certificati di protezione e che si trovino in difficoltà economiche, possano sospendere il pagamento della quota capitale di mutui ipotecari e prestiti chirografari;



CHI OFFRE SERVIZI SPECIFICI ALLE CLIENTI AL FEMMINILE

→ ■ un bando a sostegno di imprese femminili dell'Emilia Romagna per l'ammodernamento delle proprie aziende con acquisto di macchinari e attrezzature. L'advisor supporta il cliente in tutte le fasi, dalla presentazione della richiesta fino alla rendicontazione delle spese, necessaria per l'erogazione dei contributi. Nello specifico, gli interventi proposti riguardano principalmente l'efficientamento energetico delle imprese con relativo abbattimento non solo dei costi di gestione, ma soprattutto della mitigazione degli effetti sul clima con utilizzo di energia da fonti rinnovabili.

Allianz Bank Financial Advisors dichiara a We Wealth che sono attualmente allo studio servizi e prodotti dedicati alle donne.

Società	Piattaforme/servizi dedicati alle clienti donne	
	2022	2024
Banca Widiba	Si	No
Crédit Agricole Italia	Si	Si
Bnl-Bnp Paribas	Si	Si
Ubs Global Wealth Management	Si	Si
Banca Generali	No	No
Fideuram Ispb	No	No
FinecoBank	No	No
Allianz Bank Financial Advisors	No	Allo studio
Poste Italiane	No	No
Finint Private Bank	No	Si

Fonte: Osservatorio sul wealth management al femminile - We Wealth. Dati aggiornati rispettivamente al 30 giugno 2022 e al 31 dicembre 2023.

CERTIFICAZIONE PER LA PARITÀ DI GENERE: CHI L'HA OTTENUTA

Nell'edizione di quest'anno We Wealth ha chiesto tra l'altro alle intervistate chi avesse ottenuto la **Certificazione per la parità di genere in conformità alla UNI/PdR 125:2022**. A rispondere positivamente sono state Banca Widiba, Bnl-Bnp Paribas, Crédit Agricole Italia, Fideuram Ispb, FinecoBank, Poste Italiane e Ubs. Allianz Bank Financial Advisors fa invece sapere di non aver ancora ottenuto la certificazione per i dipendenti ma di aver ottenuto una certificazione per la gender equality della rete.

Società	Certificazione per la parità di genere
Allianz Bank Financial Advisors	No*
Banca Generali	No
Banca Widiba	Si
Bnl-Bnp Paribas	Si
Crédit Agricole Italia	Si
Fideuram Ispb	Si
FinecoBank	Si
Finint Private Bank	No
Poste Italiane	Si
Ubs Global Wealth Management	Si**

Fonte: Osservatorio sul wealth management al femminile - We Wealth. Dati aggiornati al 31 dicembre 2023. *Non ancora quella per i dipendenti. Certificazione per la gender equity della rete: si.

**Nel Q1 2024.

ASSET MANAGER (E FONDI) CHE PUNTANO SULLA DIVERSITY

Nell'ambito dell'Osservatorio sul wealth management al femminile, We Wealth ha posto infine sotto la lente anche alcuni asset manager: il 41% dei gestori di **Generali Real Estate Sgr** è donna, a fronte del 35% dei gestori dell'intera divisione asset management italiana del Gruppo Intesa Sanpaolo (che include **Eurizon Capital Sgr, Epsilon Sgr ed Eurizon Capital Real Asset Sgr**) e del 25% di **Anima Sgr**. Solo un'azienda su sei (Eurizon) può contare su un asilo nido aziendale, mentre tutte tranne Amundi prevedono percorsi di carriera dedicati alle donne. Alla domanda sui percorsi di formazione, coaching e aggiornamento professionale dedicati alle donne tutte gli operatori coinvolti hanno risposto positivamente. Nel caso di Anima Sgr, solo per le donne manager è stato realizzato un corso intitolato "Imparare a includere e co-creare" con l'obiettivo di promuovere la cultura dell'equità e dell'appartenenza, valorizzando le differenze e sviluppando una leadership inclusiva. Tra le altre iniziative specifiche per affrontare i gender gap, Amundi racconta di un aumento dei giorni di congedo parentale per i neo papà e di un'integrazione dell'assegno Inps, mentre Eurizon sostiene le risorse che rientrano da un periodo di maternità o di lunga assenza con percorsi dedicati.

Guardando infine ai prodotti, nessuno degli operatori coinvolti possiede - tra quelli classificati come articolo 9 ai fini della Sustainable finance disclosure regulation (Sfdr, la normativa europea sull'informativa di sostenibilità nel settore dei servizi finanziari) - un fondo che tra gli obiettivi d'investimento abbia anche quello di raggiungere l'uguaglianza di genere ed

ASSET MANAGER (E FONDI) CHE PUNTANO SULLA DIVERSITY

→ emancipare tutte le tutte le donne e le ragazze ai sensi dell'SDG 5 delle Nazioni Unite. Anima offre tuttavia dei fondi (a finestra di collocamento) con una politica di investimento con focus sulle società che valorizzano la parità di genere, ovvero "Anima Investimento Gender Equality 2026", "Anima Step Equality 2024" e "Anima Step Equality 2025". Il fondo "Eurizon Equity People" ha invece al suo interno "Womanity", che intende rispondere a obiettivi di sviluppo sostenibile nell'ambito della diversity & inclusion. Womanity pesa, in media, tra il 15-20% del portafoglio.

Società		Gestori donne	C-level
Amundi*		13%	25%
Anima Sgr		25%	7%
Eurizon**		35%	22%
Generali	Generali Investments Holding	N/A	8%
	Generali Asset Management Sgr	18%	31%
	Generali Real Estate Sgr	41%	54%

Fonte: Osservatorio sul wealth management al femminile - We Wealth. Dati aggiornati al 31 dicembre 2023. *Amundi Sgr/Amundi Re **I numeri si riferiscono all'intera divisione asset management italiana che include: Eurizon Capital Sgr, Epsilon Sgr, Eurizon Capital Real Asset Sgr.

METODOLOGIA

La seconda edizione dell'indagine annuale sul wealth management al femminile è stata condotta nel mese di febbraio 2024 su un campione di 15 operatori del settore tra banche private, reti di consulenza, banche commerciali e asset manager sui seguenti quesiti:

- Amministratore delegato donna
- Percentuale di donne nel board
- Percentuale di donne c-level
- Percentuali di gestori al femminile (nel caso degli asset manager)
- Percentuale di consulenti finanziari/private banker al femminile (nel caso di banche private e reti di consulenza)
- Percentuale di donne nella forza lavoro complessiva
- L'azienda ha adottato iniziative specifiche per affrontare i gender gap (per ognuno di essi indicare se sì o no): percorsi di formazione/coaching/aggiornamento professionale dedicati alle donne; eventi formativi dedicati all'intera compagine aziendale sulla differenza di genere e il suo valore, gli stereotipi o gli unconscious bias organizzati nell'ultimo biennio; percorsi di carriera dedicati alle donne (nomine a dirigenti e piani di successione del top management); asili nido aziendali; part-time su richiesta dedicato al rientro post maternità-paternità; orari di lavoro flessibili in entrata e uscita; altro.
- È previsto un presidio (comitato, unità o funzione, ruolo organizzativo) volto alla gestione e monitoraggio delle tematiche legate all'inclusione, alla parità di genere e all'integrazione?
- Esistono specifici Kpi sulla valutazione della performance dei manager sulla valorizzazione della diversità e della tutela della parità di genere? →

METODOLOGIA

- ■ Sono presenti referenti e prassi aziendali a tutela dell'ambiente di lavoro, con particolare riferimento a episodi di molestie o mobbing?
- Presenza di fondi tematici focalizzati sulla diversity (nel caso degli asset manager)
- Presenza, tra quelli classificati come articolo 9 ai fini della Sfdr, di fondi che tra gli obiettivi d'investimento hanno anche quello di raggiungere l'uguaglianza di genere ed emancipare tutte le donne e le ragazze ai sensi dell'SDG 5 (nel caso degli asset manager)
- Presenza di piattaforme/servizi dedicati alle clienti donne (nel caso di banche private, reti di consulenza e banche commerciali)
- La società ha ottenuto la Certificazione per la parità di genere in conformità alla UNI/PdR 125:2022?



LE ATTIVITÀ DI WE|WEALTH

We Wealth è un'iniziativa di Voices of Wealth, realtà innovativa che nasce con l'obiettivo di supportare la trasformazione digitale del mondo del Wealth Management e di porsi come riferimento per l'aggregazione di domanda di consulenza da parte di investitori privati e istituzionali e dell'offerta da parte degli esperti e professionisti in questo ambito, creando il primo e vero marketplace del Wealth Management in Italia. We Wealth si declina sia sul digitale, con la nascita di una piattaforma editoriale e di servizio con dei servizi e dei contenuti di alta qualità scritti da una redazione di giornalisti specializzati di We Wealth e da esperti della filiera del Wealth Management - quali a titolo esemplificativo notaio, avvocati, fiscalisti e art advisor - che sulla carta, con l'omonimo magazine mensile dedicato allo sviluppo dei temi legati al mondo della consulenza patrimoniale.

We Wealth si rivolge a tutta la filiera degli operatori che agiscono nell'advisory di prodotti, servizi finanziari e patrimoniali, pleasure asset - Wealth Manager, Private Banker, Family Office, Asset Manager, Broker, commercialisti, notai, fiscalisti, avvocati ed esperti d'arte - nonché agli HNWI, agli imprenditori, alle famiglie che dispongono di grandi patrimoni e ai collezionisti.

RESPONSABILE DELLA RICERCA | RITA ANNUNZIATA

TESTI | RITA ANNUNZIATA

GRAFICA | CATERINA VITALITI

SI RINGRAZIA PER LA PARTECIPAZIONE | Allianz Bank Financial Advisors, Amundi Sgr e Amundi Re, Anima Sgr, Banca Widiba, Bnl-Bnp Paribas, Crédit Agricole Italia, Eurizon, Fideuram Ispb, Finint Private Bank, Banca Generali, FinecoBank, Generali Investment Holding insieme a Generali Asset Management Sgr e Generali Real Estate Sgr, Intesa Sanpaolo, Poste Italiane e Ubs Global Wealth Management

EDITORE | **VOICES OF WEALTH**

CEO | **FABIENNE MAILFAIT**

VOICES OF WEALTH SRL | Via Vincenzo Monti, 54 - 20123 Milano

Codice Fiscale e Partita Iva 10136740965

Per qualsiasi informazione, scrivi a: info@we-wealth.com

Per advertising/pubblicità, scrivi a: pubblicita@we-wealth.com

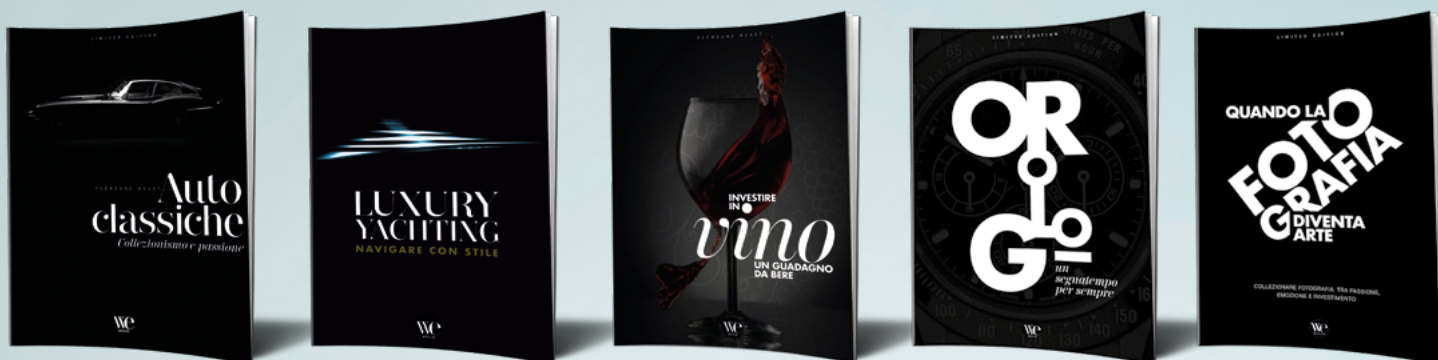
Visita il nostro sito: we-wealth.com

Informazioni importanti: Il presente documento, pubblicato da Voices of Wealth S.r.l. viene distribuito a scopo meramente informativo. Le informazioni qui contenute non rappresentano una consulenza, una raccomandazione o materiale di ricerca finalizzato all'investimento e non tengono in considerazione le specificità dei singoli destinatari. Il presente materiale non intende fornire una consulenza finanziaria, contabile, legale o fiscale e non deve essere utilizzato in tal senso. Voices of Wealth ritiene attendibili le informazioni qui contenute, ma non ne garantisce la completezza o la precisione. Voices of Wealth non si assume alcuna responsabilità per fatti o giudizi errati.

Nell'assumere le proprie decisioni strategiche e/o sulle singole operazioni finanziarie, gli investitori non devono fare affidamento solo sulle opinioni e sulle informazioni riportate nel presente documento. Le presenti informazioni non costituiscono né un'offerta, né una sollecitazione per l'acquisto di prodotti o la vendita di titoli o per la fornitura di qualsivoglia servizio finanziario/d'investimento.

© 2024 Voices of Wealth srl. Tutti i diritti riservati.

Qualsiasi riproduzione, anche parziale, senza autorizzazione scritta è vietata.



GUIDE DI WE|WEALTH

Le guide di We Wealth ti accompagnano a scoprire tutti i segreti del mondo degli investimenti e dei Pleasure assets, raccontati con equilibrio tra oggettività e passione. Con una narrazione coinvolgente, sviluppano **contenuti altamente professionali per capire, scegliere, vivere e gestire al meglio ogni singola tematica**. Carattere distintivo è la presenza di contributi dei più autorevoli esperti di ogni settore, affrontato e spiegato con tutta la cura e l'autorevolezza che solo We Wealth sa e può offrire.

GUIDE SECRET PLACES

Le guide di We Wealth dedicate ai "secret places" rappresentano delle vere e proprie porte d'accesso a percorsi esperienziali responsabili, personalizzati e intimi, nelle più esclusive location in Italia e nelle principali città del mondo. **Luoghi esclusivi consigliati dai grandi opinion leader, manager, professionisti, banchieri, finanziari e imprenditori** del nostro mondo del wealth management per tornare a vivere piacevoli incontri di lavoro all'aperto ma, soprattutto, all'insegna della sicurezza.



[SCOPRI DI PIÙ](#)

